

Pfarr, Heide; Vogelheim, Elisabeth

Book

Zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit: Bericht über die Benchmarking-Gruppe

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 80

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Pfarr, Heide; Vogelheim, Elisabeth (2002) : Zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit: Bericht über die Benchmarking-Gruppe, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 80, ISBN 3-93514-556-X, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116328>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

*Heide Pfarr
Elisabeth Vogelheim*

Zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

**Bericht für die
Benchmarking-Gruppe**

edition der Hans-Böckler-Stiftung 80

© Copyright 2003 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2003
2. unveränderte Auflage
ISBN 3-935145-56-X
Bestellnummer: 13080

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

1	EINLEITUNG	5
2	RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN IN BEZUG AUF DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER	7
2.1	Gender Mainstreaming	7
2.2	Europäischer Rat von Lissabon	8
2.3	Nationaler Beschäftigungspolitische Aktionsplan	9
3	BENCHMARKING DEUTSCHLAND: ARBEITSMARKT UND BESCHÄFTIGUNG MIT BLICK AUF DIE CHANCENGLEICHHEIT DER GESCHLECHTER	13
3.1	Erwerbsbeteiligung im Vergleich	13
3.2	Arbeitsvolumina	17
3.3	Arbeitszeitstrukturen in Europa	19
3.4	Arbeitszeitstrukturen in Deutschland	25
3.5	Beschäftigung und Dienstleistung	28
3.6	Beschäftigung von Frauen und Geburtenhäufigkeit	31
3.7	Segmentation des deutschen Arbeitsmarktes	34
3.7.1	Branchen	34
3.7.2	Betriebliche Hierarchien	34
3.8	Erwerbseinkommen	37
3.9	Arbeitslosigkeit	42
3.10	Steuerpolitik	47
3.10.1	Systeme der Ehegattenbesteuerung im europäischen Vergleich	47
3.10.2	Familiale Beschäftigungsmuster im Vergleich	48
3.10.3	Wechselwirkungen der Steuerpolitik mit anderen Politikbereichen	50
4	EUROPÄISCHE MODELLE DER VEREINBARKEIT VON ERWERBSTÄTIGKEIT UND FAMILIENARBEIT	53
4.1	Freistellungen für Sorgearbeit	54
4.2	Kinderbetreuung	56
4.3	Ältere, pflegebedürftige Menschen	58
4.4	Öffnungszeiten	59

5	SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS DEM BENCHMARKING FÜR DIE EVALUATION DER BÜNDNISPAPIERE UNTER DER GENDER-PERSPEKTIVE	61
6	GENDERCHECKS DER PAPIERE AUS DEM BÜNDNIS FÜR ARBEIT	65
6.1	Spitzengespräche	70
6.2	Steuerungsgruppe	75
6.3	Arbeitsgruppe Beschäftigungsförderung – Aktive Arbeitsmarktpolitik	75
6.4	Arbeitsgruppe Arbeitszeit	78
6.5	Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung	84
6.6	Arbeitsgruppe Steuerpolitik	88
6.7	Arbeitsgruppe Aufbau Ost	90
6.8	Arbeitsgruppe EU-Osterweiterung	91
6.9	Arbeitsgruppe Arbeit durch Innovation	95
6.10	Arbeitsgruppe Reform der gesetzlichen Krankenversicherung und der Pflegeversicherung	96
	QUELLEN UND LITERATURVERZEICHNIS	97
	ANLAGE 1	103
	ANLAGE 2	104
	ANLAGE 3	105
	SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG	111

Die Steuerungsgruppe des Bündnisses für Arbeit hat die Benchmarking-Gruppe gebeten, »die bisherigen Ergebnisse des Bündnisses daraufhin durchzuschauen, inwieweit hierüber die Chancengleichheit von Frauen und Männern verbessert wurde« (Brief des Bundeskanzleramts vom 12.10.2001 entsprechend dem Auftrag des 7. Spitzengespräches vom 4. März 2001).

Die vorliegende Arbeit war Grundlage des Berichtes der Benchmarking-Gruppe.

Zur Vorgehensweise:

1. Zunächst waren jene Rahmenbedingungen zu klären, die die Bundesregierung und das Bündnis für Arbeit rechtlich verpflichten. Das sind für den zu untersuchenden Kontext insbesondere die Gender Mainstreaming-Politik der EU und die Beschlüsse (z. B. des Rates) der EU, da sie für die Frauenbeschäftigung von normativer Bedeutung sind und das Handeln der nationalstaatlichen Regierungen binden. Angesichts der Bedeutung dieser Beschlüsse liegt dem Bericht nicht die etwas unpräzisere Fragestellung nach der Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zugrunde, sondern der Gender Mainstreaming-Ansatz.
2. Die Entwicklung der Beschäftigungs- und Arbeitslosensituation von Frauen in Deutschland war zu analysieren und insbesondere für den Zeitraum des Bündnisses (1999 bis 2001) aufzubereiten, soweit Daten dafür bereits vorliegen. Diese Daten und das Fehlen oder Vorhandensein von Veränderungen allein konnten aber für die Fragestellung nicht aussagekräftig sein, da der Zeitraum für den Nachweis von Wirkungen in diesem Bereich viel zu klein ist: Wirkungen wären statistisch selbst dann nur schwerlich nachzuweisen, wenn sich das Bündnis ausschließlich auf die Verbesserung der Chancengleichheit konzentriert hätte.
3. Als Folie für die Untersuchung und als Maßstab für den Ausweis von guten Ansätzen wie von Versäumnissen sind diejenigen Nationalökonomien heran gezogen worden, die eine hohe Frauenerwerbsquote aufweisen; diese sind es auch, die eine geringere Arbeitslosenquote und einen bedeutenden tertiären Sektor haben.
4. Die Berichte aller Arbeitsgruppen und die Gemeinsamen Erklärungen des Bündnisses (ausgewertete Dokumente *Anlage 1*) wurden sodann einem sys-

tematischen Gender-Check unterzogen (*Anlage 2*). Dabei haben wir uns der Mithilfe von Expertinnen versichert (*Anlage 3*).

Den Analysen der einzelnen Politikbereiche folgen Empfehlungen für die Verankerung der Gender-Perspektive.

2 RECHTLICHE RAHMEN- BEDINGUNGEN IN BEZUG AUF DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Durch den Amsterdamer Vertrag hat die Gleichstellung von Frauen und Männern rechtlich einen besonderen Stellenwert bekommen¹: Artikel 2 schreibt vor, dass es u.a. Aufgabe der Gemeinschaft ist, »durch die Errichtung eines gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie durch die Durchführung der in Artikel 3 und 4 genannten Politiken und Maßnahmen in der ganzen Gemeinschaft eine harmonische, ausgewogene und nachhaltige Entwicklung des Wirtschaftslebens, ein hohes Beschäftigungsniveau und ein hohes Maß an sozialem Schutz, die Gleichstellung von Männern und Frauen, ... zwischen den Mitgliedsstaaten zu fördern.« Artikel 3 verpflichtet zur Koordinierung der Beschäftigungspolitik, wobei die Gemeinschaft darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

2.1 GENDER MAINSTREAMING

Das Instrument, das die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Politikbereichen der EU garantieren soll, ist der Gender Mainstreaming-Ansatz.

»Gender Mainstreaming bedeutet, die (Re)Organisation, Verbesserung und Evaluierung aller Entscheidungen mit dem Ziel, die Interessen von Frauen und Männern bei allen Handlungen zu berücksichtigen und mit allen an der Gestaltung der Geschlechterpolitik beteiligten Akteurinnen und Akteuren durchzusetzen. Auswirkungen und Folgen der Politiken auf die Situation der Frauen und Männer sind auf allen Stufen zu berücksichtigen, von der Planung über die praktische Anwendung bis hin zu Kontrolle und Evaluierung.«²

Die EU³ definiert Gender Mainstreaming als Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft. Es geht also

1 S.a. http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_de.html.

2 Europarat, 1999.

3 www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html.

nicht um die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen. Gender Mainstreaming ist vielmehr ein Prinzip, das die Bedeutung der Geschlechterverhältnisse in den Vordergrund der Politikkonzeption, der Durchführung und der Politikbewertung stellt.

Zur praktischen Umsetzung hat die Kommission einen »Leitfaden zur Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen« erstellt.⁴ Danach ist in einem ersten Schritt die Politikkonzeption auf ihre geschlechterspezifische Relevanz zu überprüfen. Dazu sind nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten notwendig. Die beiden leitenden Fragestellungen sind:

- Betrifft der Vorschlag eine oder mehrere Zielgruppen? Hat er Einfluss auf das tägliche Leben eines Teils oder von Teilen der Bevölkerung?
- Gibt es in diesem Bereich Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf Rechte, Ressourcen, Beteiligung, Werte und Normen?

Wenn eine der beiden Fragen bejaht wird, so handelt es sich um eine Maßnahme mit geschlechterspezifischen Auswirkungen. In diesem Falle soll eine entsprechende Wertung durchgeführt werden. Als Kriterien für die Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen werden genannt

- die Benachteiligung (Zusammensetzung der Ziel-/Bevölkerungsgruppe nach Geschlecht),
- die Ressourcen (Verteilung entscheidender Ressourcen, wie Zeit, Raum, Information, Geld, politische Macht usw.),
- Normen und Werte, die Geschlechterrollen beeinflussen bzw. die Arbeitsteilung nach Geschlecht.

2.2 EUROPÄISCHER RAT VON LISSABON

Der Europäische Rat forderte im März 2000 in Lissabon Kommission und Mitgliedsländer der EU auf, die Förderung der Chancengleichheit in allen ihren Aspekten, darunter auch die Reduzierung von geschlechtsspezifischen Ungleichgewichten im Beschäftigungsbereich und die Erleichterung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben, insbesondere durch Festlegung einer neuen Benchmark für bessere Maßnahmen zur Kinderbetreuung in Angriff zu nehmen (Nr. 29). Darüber hinaus hat der Europäische Rat quantitative Ziele vorgegeben, die für die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung im Wirtschaftsleben von Bedeutung

4 www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_de.html.

sind. Die Beschäftigungsquote von durchschnittlich 61 Prozent im Jahre 2000 soll bis 2010 an 70 Prozent herangeführt und die Beschäftigungsquote der Frauen von durchschnittlich 51 Prozent auf 60 Prozent im Jahre 2010 angehoben werden (Nr. 30).⁵

2.3 NATIONALER BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHER AKTIONSPLAN

Auf der Grundlage einer europäischen Beschäftigungsstrategie werden jährlich beschäftigungspolitische Leitlinien formuliert, die für die gesamte EU gelten. Die Mitgliedsstaaten erarbeiten anschließend nationale Aktionspläne für die Umsetzung dieser Leitlinien. In einem gemeinsamen Beschäftigungsbericht wird eine vergleichende Bewertung der Nationalen Aktionspläne vorgenommen und geprüft, wie die einzelnen Mitgliedsstaaten die individuellen Empfehlungen für das jeweils geltende Jahr umgesetzt haben.

Die Struktur dieses Beschäftigungsplans gliedert sich in vier Säulen, wobei die Säule IV die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern fest schreibt.

Der Rat gibt jährlich Empfehlungen an die einzelnen Mitgliedsstaaten, welche Bereiche verbessert werden sollen. Die folgenden allgemeinen Begründungen werden den Empfehlungen für die einzelnen Staaten vorangestellt. Dazu zählen:

»...

(10) Die Mitgliedsstaaten sollen zur Umsetzung der im Rahmen der vier Pfeiler festgelegten Leitlinien eine kohärente Gesamtstrategie zur Verwirklichung der Vollbeschäftigung entwickeln. Dabei ist die unterschiedliche Ausgangsposition der Mitgliedsstaaten zu berücksichtigen, eine umfassende und kohärente Strategie des lebenslangen Lernens zu entwickeln und umzusetzen und eine umfassende Partnerschaft mit den Sozialpartnern aufzubauen. Weiterhin ist dem Gender Mainstreaming Rechnung zu tragen und der Notwendigkeit regionale Ungleichgewichte zu vermindern. Und schließlich gilt es auf der Basis von Indikatoren die Fortschritte im Rahmen aller vier Pfeiler zu bewerten.

...

(13) Faktoren in den Steuer- oder Sozialleistungssystemen, die sich negativ auf die Beschäftigung auswirken, müssen unbedingt abgebaut werden, damit eine

5 www.europarl.eu.int/summits/lis1_de.htm.

höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Arbeitnehmer sichergestellt wird.

...

(20) Die Beseitigung geschlechtsspezifischer Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt sowie der geschlechtsspezifischen Aufteilung nach Wirtschaftssektoren und Berufsfeldern erfordert umfassende Mainstreaming-Strategien und Maßnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Familienleben ermöglichen.«⁶

Defizite, die der europäischen Beschäftigungsstrategie widersprechen, werden auf dem deutschen Arbeitsmarkt anhand der vorliegenden Daten ermittelt. Die deutsche Politik hat die durch den Amsterdamer Vertrag kodifizierte Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigungspolitik noch nicht ausreichend umgesetzt; es fehlen zielgerichtete Maßnahmen, um die Beschäftigungsziele des Lissabonner Gipfels zu erreichen. Die EU stellt zum nationalen Beschäftigungsplan (2000) der Bundesrepublik kritisch fest, »dass es ein hohes geschlechtsspezifisches Lohngefälle gibt« und »relativ wenige Kinderbetreuungseinrichtungen bestehen.« »Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung beschäftigungspolitischer Leitlinien und der Empfehlungen in den folgenden Bereichen zu verstärken sind ... Chancengleichheit.« Deshalb sollte »Deutschland sich verstärkt um eine Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bemühen und die Auswirkungen des Steuer- und Sozialleistungssystems auf die Beschäftigung von Frauen prüfen; das Kinderbetreuungsangebot erweitern und es besser auf die Arbeits- und Schulunterrichtszeiten abstimmen; die Durchführung dieser Maßnahmen, unter Einbeziehung der relevanten Akteure auf allen Ebenen, mit Hilfe geeigneter verifizierbarer Indikatoren und Zielvorgaben überwachen.«⁷

Aus den europäischen Anforderungen an die Nationale Beschäftigungspolitik ergibt sich also zwingend, dass der Gender Mainstreaming-Ansatz dort angewandt werden muss. Mittelbar muss dies auch für das Bündnis für Arbeit gelten.

Die Bundesregierung erklärt in ihrem Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplan 2001⁸, dass sie bei der Umsetzung der Leitlinien in allen vier Säulen der Beschäftigungspolitik einen Gender Mainstreaming-Ansatz zugrunde legt (S. 61).

6 www.eu-kommission.de/pdf/dokumente/Beschäftigungspolitik.pdf.

7 www.eu-kommission.de/pdf/dokumente/Beschäftigungspolitik.pdf.

8 www.bundesfinanzministerium.de/Anlage2271/Nationaler-Beschaeftigungspolitischer-Aktionsplan-2001.pdf.

Für das Jahr 2001 kündigt sie weitere Verbesserung der Verfahren zur Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen an. Dies soll u.a. durch eine gleichstellungspolitische Überprüfung und Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik und durch Auswertung der Förderprogramme des Bundes und der Länder unter quantitativen und qualitativen Aspekten der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen geschehen (S. 62/63).

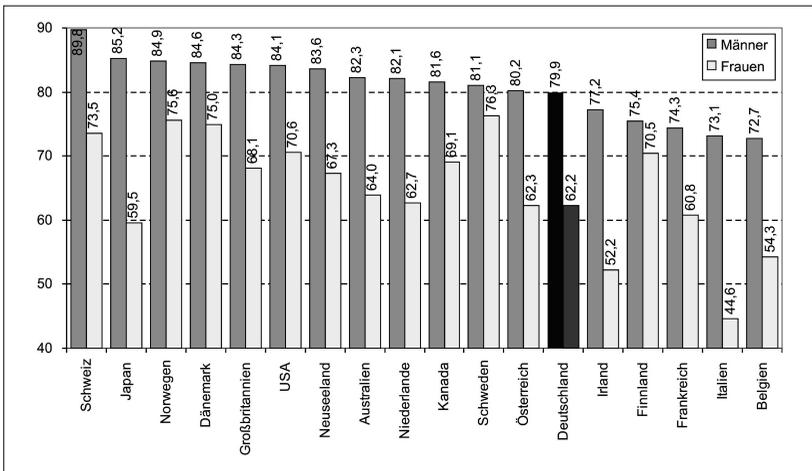
3 BENCHMARKING DEUTSCHLAND: ARBEITSMARKT UND BESCHÄFTIGUNG MIT BLICK AUF DIE CHANCEN- GLEICHHEIT DER GESCHLECHTER

Ausmaß und Qualität der Frauenerwerbstätigkeit sind nicht nur Indikatoren, sondern auch Voraussetzungen für eine erfolgreiche Beschäftigungspolitik. Der internationale Vergleich belegt, dass diejenigen Länder, in denen die Chancengleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt weit vorangeschritten ist, gleichzeitig eine gute Arbeitsmarktperformance aufweisen.

3.1 ERWERBSBETEILIGUNG IM VERGLEICH⁹

Die Erwerbsquote von Männern und Frauen divergiert in allen Ländern. Die geringste Differenz weist *Schweden* mit nur 4,8 %, die größte *Italien* mit 28,5 % auf. *Deutschland* liegt mit 17,7 % im Mittelfeld.

Abb. 1: Erwerbsquoten der Frauen und Männer in Prozent im Durchschnitt der Jahre 1996-2000

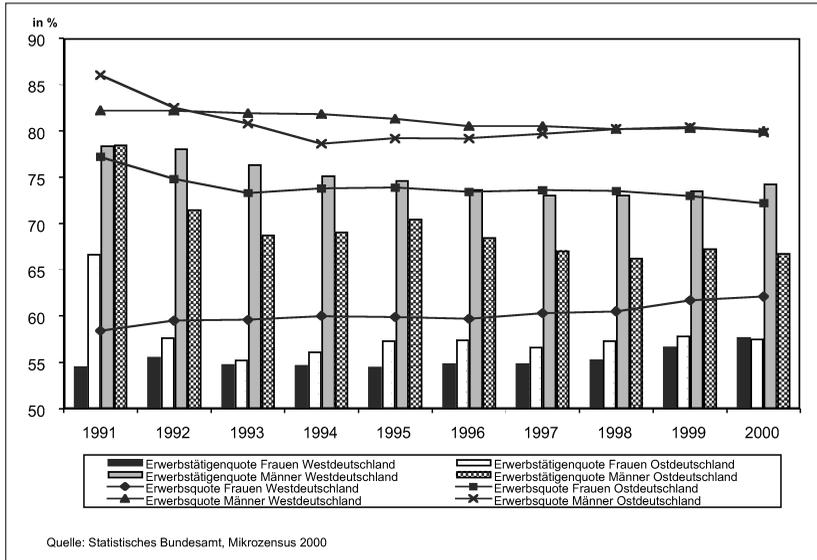


Quelle: OECD Employment Outlook 2001, Berechnungen der Bertelsmann-Stiftung

⁹ Im Folgenden werden Daten aus EU-Ländern verglichen. Lagen keine aktuelle Zahlen der OECD vor, sind weitere Industrieländer in den Vergleich einbezogen worden.

Darüber hinaus ist der deutsche Arbeitsmarkt doppelt gespalten: Zwischen alten und neuen Bundesländern und zwischen den Geschlechtern. Im Westen ist die Zahl der erwerbstätigen Frauen kontinuierlich gestiegen und nahm selbst in der Krise der 90er Jahre weiter zu, dagegen hat sich im Osten in den 90er Jahren die Arbeitsmarktlage der Frauen dramatisch verschlechtert.

Abb. 2: Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht West- und Ostdeutschland 1991-2000



Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2002.

Ein wichtiger Indikator für die Bewertung von Arbeitsmärkten ist die Beschäftigungsquote. Die Beschäftigungsquote ist der Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, 15 – 65 Jahre. Sie ist auch der Index, an dem sich die beschäftigungspolitischen Beschlüsse von Lissabon orientieren.

Die Beschäftigungsquote von Männern und Frauen divergiert in allen Ländern. Die geringste Differenz der Beschäftigungsquoten zwischen Männern und Frauen beträgt in Schweden nur noch 2,9 %, die größte in Griechenland 30 %. Deutschland liegt mit 14,9 % im Mittelfeld.

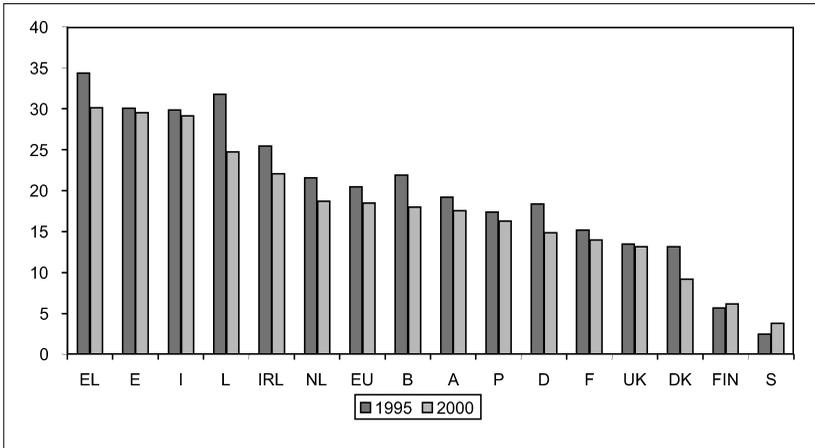
Tabelle 1: Beschäftigungsquoten 2000

	Gesamt	Männer	Frauen	Differenz F/M
AUT	67,9	76,2	59,7	16,5
BEL	60,9	69,8	51,9	17,9
DEU	65,3	72,7	57,8	14,9
DK	76,4	80,7	72,1	8,6
ES	54,7	69,6	40,3	29,3
FIN	68,1	71,1	65,2	5,9
FRA	61,7	68,8	54,8	14,0
GR	55,9	71,3	41,3	30,0
IRL	64,5	75,6	53,4	22,2
ITA	53,4	67,6	39,3	28,3
LUX	62,7	75,0	50,0	25,0
NL	72,9	82,1	63,4	18,7
PT	68,1	76,2	60,4	15,8
SWE	71,1	72,6	69,7	2,9
GB	71,2	77,9	64,5	13,4
EU	63,1	72,4	53,8	18,6
JPN	68,9	81,0	56,7	24,3
USA	74,1	80,6	67,9	12,7

Quellen: Eurostat, 2001; OECD, 2001, Labour Force Statistics, eigene Berechnungen.

Betrachtet man die Beschäftigungsquoten im Zeitvergleich, so wird deutlich, dass in den meisten Ländern wegen der zunehmenden Erwerbsbeteiligung der Frauen die Differenzen der Beschäftigungsquoten zwischen Männern und Frauen geringer werden.

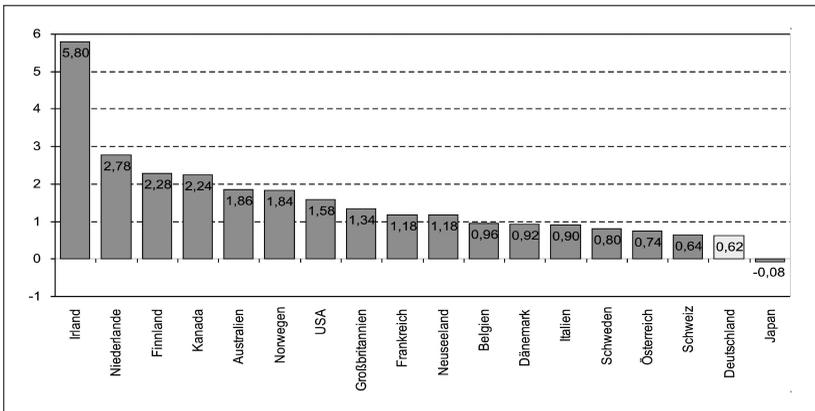
Abb. 3: Geschlechtsspezifische Differenz in den Beschäftigungsquoten, 1995 und 2000 (Prozentpunkte)



Quelle: Eurostat, 2001, Beschäftigungsquoten in Europa.

Interessant ist auch die Dynamik der Beschäftigung, die sich in einer Veränderung der Beschäftigtenzahl von 1996 bis 2000 zeigt. Hier wird deutlich, dass *Deutschland* einen Schlussplatz beim Beschäftigungszuwachs einnimmt.

Abb. 4: Jährliche Beschäftigungsentwicklung im Durchschnitt der Jahre 1996-2000 in Prozent



Quelle: OECD, 2000, eigene Berechnungen; für das Jahr 2000 geschätzte Werte, in: Benchmarking Deutschland, 2001.

3.2 ARBEITSVOLUMINA

Erwerbs- und Beschäftigungsquoten allein sind über die reale Entwicklung der Beschäftigung nur begrenzt aussagefähig. Auch das Arbeitsvolumen muss in die Betrachtung einbezogen werden, das sich aus den Komponenten »Arbeitszeit« und »Beschäftigte« zusammensetzt. Der von der EU ermittelte Indikator »Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten« bezieht die Arbeitszeiten der Beschäftigten mit ein. Dabei ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 2: Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten in der EU und ausgewählten Mitgliedsstaaten

		1991	1996	1999
EU	Frauen	41,1	40,1	41,7
	Männer	k.A.	68,8	70,3
Dänemark	Frauen	55,5	54,1	58,6
	Männer	75,1	76,9	78,4
Deutschland	Frauen	49,6	44,8	44,0
	Männer	80,0	73,5	71,7
Frankreich	Frauen	44,7	44,3	45,3
	Männer	72,0	68,4	69,0
Niederlande	Frauen	31,6	33,6	38,1
	Männer	71,8	70,7	74,1
Schweden	Frauen	63,2	55,3	56,5
	Männer	78,1	67,3	69,4

Quelle: EU-Kommission, Generaldirektion V, Beschäftigung und Soziales, Beschäftigung in Europa 2000, Tabellen Schlüsselindikatoren, 2001.

Aus den Daten wird deutlich, dass die Differenz zwischen der Beschäftigungsquote einerseits und derjenigen in Vollzeitäquivalenz andererseits bei den Männern EU-weit sehr gering ist, was mit dem hohen Anteil an Vollzeitbeschäftigten bei den Männern zu erklären ist. Bei den Frauen ist die Differenz zwischen Beschäftigungsquoten und Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten z.T. sehr groß. Für die *Niederlande* beispielsweise beträgt die Differenz 25 %, d. h. hier ist ein großer Anteil von Frauen teilzeitbeschäftigt mit geringer Stundenzahl.

Zum Gesamtarbeitsvolumen tragen also mit abnehmender Tendenz Vollzeit- und mit zunehmender Tendenz Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse bei.

Ein genaues Bild ergibt sich jedoch erst, wenn man die Entwicklung der Vollzeitarbeit- und der Teilzeitarbeitsvolumina betrachtet.

Die Entwicklung des Vollzeitarbeitsvolumens

Der Frauenanteil am Vollzeitarbeitsvolumen in *Deutschland* ist zwischen 1991 und 2000 mit 34 % fast konstant geblieben.

Im Jahr 2000 lag das Arbeitsvolumen in *Westdeutschland* 8 % niedriger als 1991. Bei den westdeutschen Männern ist für den Zeitraum 1991 bis 2000 eine Abnahme des Arbeitsvolumens von 9 % und bei den Frauen um 6 % zu verzeichnen. Der von vollzeitbeschäftigten Frauen erarbeitete Teil des Vollzeitarbeitsvolumen lag im Jahr 2000 mit 32,7 % knapp über dem Wert von 1991 (31,8 %).

Im Jahr 2000 war das Vollzeitarbeitsvolumen in *Ostdeutschland* 22 % niedriger als 1991. Der Rückgang des Vollzeitarbeitsvolumens bei den ostdeutschen Frauen war mit 27 % stärker als bei den Männern mit 17 %. Der von Frauen erbrachte Teil am Vollzeitarbeitsvolumen lag im Jahre 2000 mit 40,1 % knapp unter dem Wert von 1991 (43,0 %).¹⁰

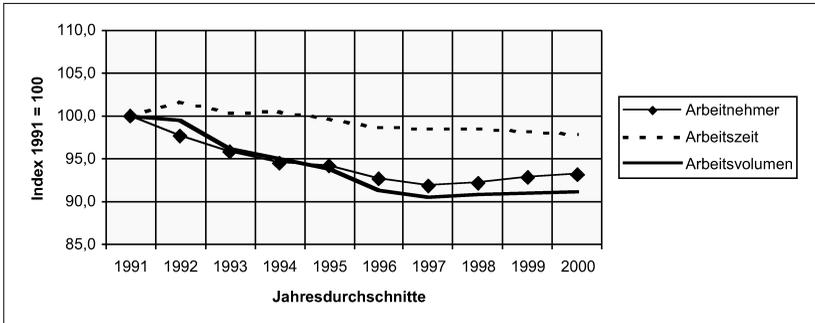
Die Entwicklung des Teilzeitarbeitsvolumens

In den 90er Jahren ist bei steigenden Beschäftigtenzahlen eine Reduzierung der Arbeitszeit zu verzeichnen. Der Anstieg der Beschäftigtenzahl – sowohl bei Männern als auch bei Frauen – wird durch den Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten überkompensiert. Das Teilzeitarbeitsvolumen in *Westdeutschland* lag im Jahr 2000 um 38 % über dem von 1991. 85 % dieses Teilzeitarbeitsvolumens wurde von Frauen erbracht. Der Anteil des Teilzeitarbeitsvolumens am Arbeitsvolumen der Männer lag bei 3,2 % bei einem Beschäftigtenanteil von 10 %. Der Anteil des Teilzeitarbeitsvolumens der Frauen lag bei 28,5 %, bei einem Beschäftigtenanteil von 48 %. Der Anstieg des Teilzeitarbeitsvolumens in *Ostdeutschland* betrug zwischen 1991 und 2000 68 %. Der Anteil des Teilzeitarbeitsvolumens am Arbeitsvolumen der Männer betrug 2000 3,2 % bei einem Beschäftigtenanteil von 9 %. Der Anteil des Teilzeitarbeitsvolumens am Arbeitsvolumen der Frauen in *Ostdeutschland* betrug 18,8 % bei einem Beschäftigtenanteil von 31 %.

Somit ist festzustellen, dass in den 90er Jahren die Entwicklung sowohl der Arbeitnehmerzahl als auch des Arbeitsvolumens von Männern nahezu gleichermaßen rückläufig war. Der starke Anstieg der Beschäftigtenzahl bei Frauen ist allein auf die entsprechende Zunahme im Teilzeitbereich zurückzuführen. Betrachtet man ergänzend die Gesamtarbeitszeit und das sich daraus ergebende Arbeitsvolumen, wird deutlich, dass auch bei den Frauen die Beschäftigungsentwicklung rückläufig ist.

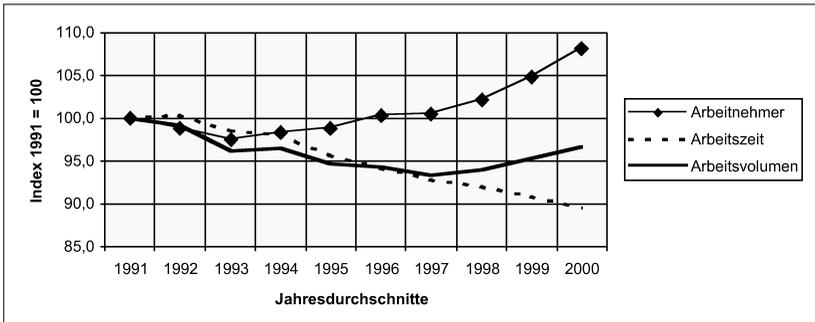
10 Berechnungen des IAB, 2002.

Abb. 5: Beschäftigung und Arbeitsvolumen in Deutschland (Männer)



Quelle: Berechnungen des IAB, 2002.

Abb. 6: Beschäftigung und Arbeitsvolumen in Deutschland (Frauen)



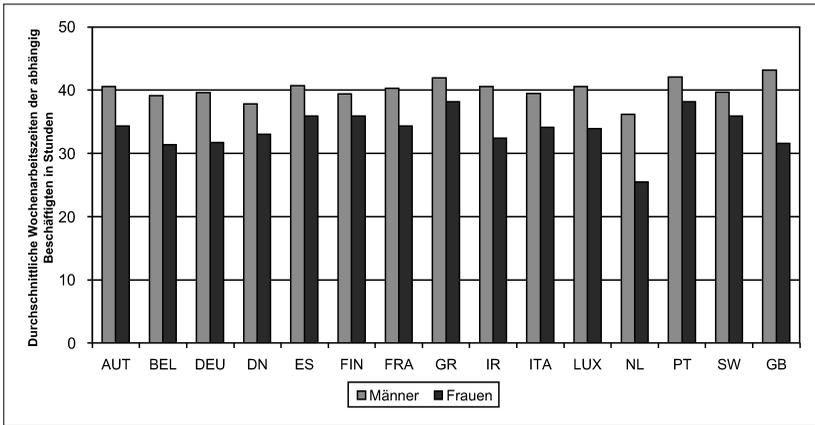
Quelle: Berechnungen des IAB, 2002.

Die Beurteilung der Beschäftigung bleibt unter der Perspektive der Chancengleichheit der Geschlechter insoweit ambivalent. Positiv ist zu vermerken, dass mehr Frauen an der Erwerbsarbeit teilnehmen. Jedoch ist unter dem Aspekt einer gleichmäßigen Beteiligung von Männern und Frauen am Erwerbsarbeitsvolumen (und auch an der Haus- und Familienarbeit) kaum ein Fortschritt zu erkennen.

3.3 ARBEITSZEITSTRUKTUREN IN EUROPA

Die Arbeitszeitstrukturen sind in allen EU-Ländern stark geschlechtsspezifisch geprägt, aber im Niveau sehr unterschiedlich. Deutschland gehört zu den Ländern mit starker geschlechtsspezifischer Segmentierung auch der Erwerbsarbeitszeiten.

Abb. 7: Arbeitszeiten von abhängig beschäftigten Männern und Frauen in den Mitgliedsstaaten der EU 1999



Quelle: Wagner, Alexandra, 2002.

Arbeitszeitunterschiede zwischen den Geschlechtern sind vor allem darauf zurückzuführen, dass die Frauen immer noch – und zwar in allen Ländern – die Hauptlast der unbezahlten Haus- und Familienarbeit tragen und aus diesem Grund tendenziell kürzere Erwerbsarbeitszeiten haben als Männer. Männer leisten aufgrund ihrer größeren Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt (wegen der geringeren Belastung mit unbezahlter Reproduktionsarbeit) und ihrer Rolle als (Haupt-)Ernährer der Familie auch mehr Überstunden als Frauen. Wesentliche Variablen für die differierenden geschlechtsspezifischen Unterschiede sind

- die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit,
- das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen,
- Anreize in den Steuer- und Versicherungssystemen für (kurze) Teilzeit- oder Überstundenarbeit.

Die EU-weit großen Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten von Männern und Frauen treten vor allem dort auf, wo der Teilzeitanteil der Frauen hoch ist. In der folgenden Tabelle ist der Zusammenhang zwischen der Differenz der Arbeitszeiten von Männern und Frauen und den Beschäftigungsquoten der Frauen abgebildet.

Tabelle 3: Typologie der Länder nach der Differenz der Arbeitszeiten von Männern und Frauen und der Beschäftigungsquote der Frauen

Genderdifferenz bei tatsächlichen Arbeitszeiten	Beschäftigungsquote der Frauen		
	Niedrig	Mittel	Hoch
Groß	Irland	Österreich Deutschland	Vereinigtes Königreich Niederlande
Klein	Belgien Griechenland Italien Spanien Luxemburg	Portugal Frankreich	Dänemark Finnland Schweden

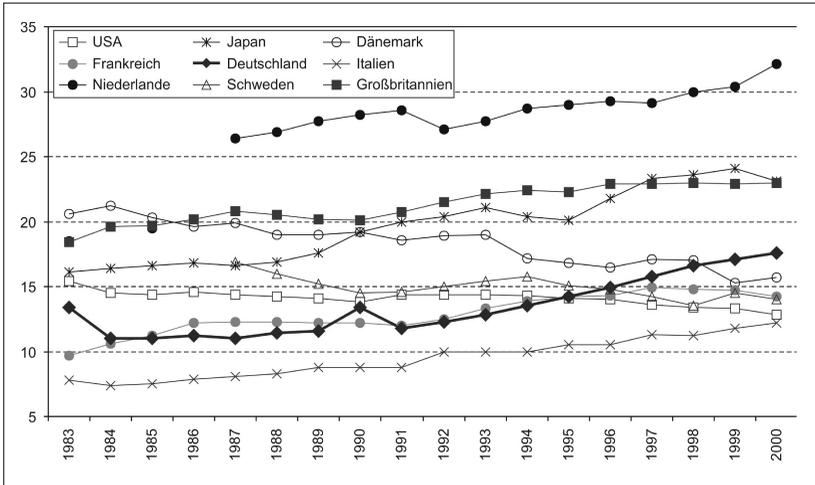
Beschäftigungsquote der Frauen: niedrig wenn < 54 Prozent; mittel wenn 54 bis 60 Prozent; hoch wenn > 60 Prozent; Genderdifferenz: klein wenn < 8,0 Stunden; groß wenn >= 8,0 Stunden.

Quelle: Berechnungen Wagner, Alexandra7 2002.

In den Ländern, in denen die Beschäftigungsquote der Frauen niedrig ist, sind die Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten von Männern und Frauen gering (*Belgien, Griechenland, Italien, Spanien, Luxemburg*). Mit Ausnahme von *Irland* gibt es keine Beispiele für eine Kombination von niedrigen Beschäftigungsquoten der Frauen und großen Arbeitszeitunterschieden zwischen Männern und Frauen. In Ländern mit niedriger Frauenbeschäftigungsquote müssen Frauen offensichtlich zwischen Nichterwerbstätigkeit oder Erwerbstätigkeit mit relativ langer Arbeitszeit wählen; da Teilzeitarbeit unüblich ist, wird der Arbeitsmarktzutritt für Frauen besonders erschwert.

In *Dänemark, Finnland* und *Schweden* sind sowohl die Arbeitszeitdifferenzen zwischen den Geschlechtern gering als auch die Beschäftigungsquoten der Frauen hoch. In *Finnland* dagegen ist Vollzeitarbeit für Männer und Frauen schon seit langem die dominierende Beschäftigungsform, und zwar unabhängig vom Alter des jüngsten Kindes. Während kurze Arbeitszeiten (weibliche Teilzeitarbeit) in vielen Ländern eine Form des Arbeitsmarktzutritts von Frauen ist, trifft dies auf *Schweden* nicht zu. Wenn Frauen in Ländern mit guten Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihre Arbeitszeit reduzieren, drückt dies aus, dass Eltern über bessere Wahlmöglichkeiten verfügen. In den *skandinavischen Ländern* gibt es zudem häufig zusätzliche Vergünstigungen für Eltern (kleiner Kinder), Beruf und Familienarbeit zu vereinbaren, wie z. B. Elternteilzeit, flexibler Elternurlaub usw.

Abb. 8: Teilzeitarbeit in Prozent der gesamten Beschäftigung im Zeitablauf



Quelle: OECD Labour Force Statistics 2001 und OECD Employment Outlook 2001.

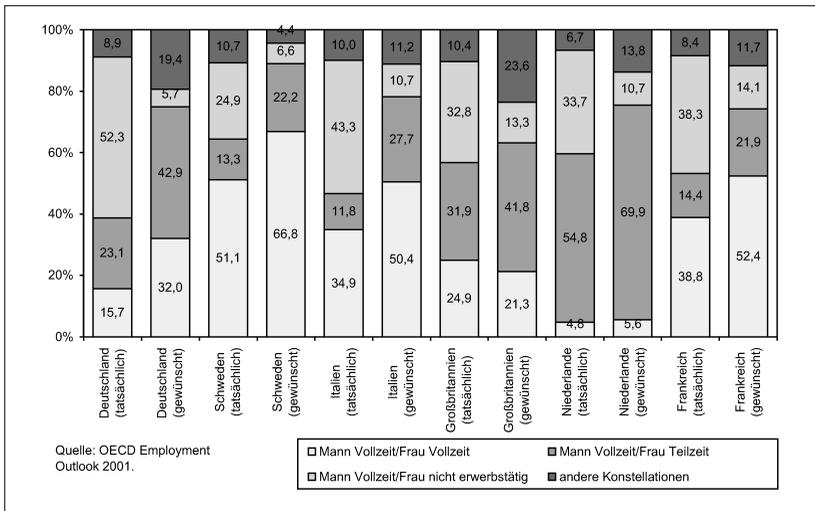
Die Länderunterschiede verweisen auf unterschiedliche gesellschaftliche Rahmenbedingungen. Diese Rahmenbedingungen stehen im Kontext mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Leitbildern. Ein Vergleich einzelner Indikatoren – z. B. der Teilzeitquoten – hat nicht nur begrenzte Aussagekraft, sondern kann auch irreführend sein. So können hohe Teilzeitquoten sowohl auf die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung bei teilweise prekärer Beschäftigung (z. B. *Deutschland, Niederlande*) als auch auf sozialpolitisch flankierte temporäre Arbeitszeitreduzierungen von vollzeitbeschäftigten Müttern verweisen (z. B. *Schweden*).

Die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Frauen in *Westdeutschland* gehören mit 30,6 Stunden pro Woche zu den kürzesten in der EU. Nur in den *Niederlanden* sind die Arbeitszeiten der Frauen noch kürzer. Die durchschnittlichen Arbeitszeiten der ostdeutschen Frauen sind mit 36 Stunden pro Woche deutlich länger und liegen im EU-Vergleich im oberen Drittel.

Kleine Kinder und die fehlende Betreuungsinfrastruktur in *Deutschland* verhindern die gleichberechtigte Teilhabe von Müttern am Arbeitsmarkt. In keinem Land sind so viele Mütter kleiner Kinder ungewollt nicht berufstätig wie in *Deutschland*. Bei 52,3 % der Paare mit kleinen Kindern waren die Frauen nicht berufstätig. Gewünscht wurde dies aber nur von 5,7 %. 1998 arbeiteten von den Eltern mit Kindern unter 6 Jahren 15,7 % beide Vollzeit, 35,7 % aller Elternpaare jedoch würden diese Lebens- und Arbeitsform vorziehen. Bei 23,1 % der Paare arbeitete der Ehe-

mann Vollzeit, die Frau Teilzeit: gewünscht wurde dies von 42,9 %. In *Westdeutschland* wünschen sich knapp 70 % der nichterwerbstätigen Mütter mit Kindern bis zu 12 Jahren die Aufnahme einer Erwerbsarbeit; in *Ostdeutschland* sind dies sogar über 90 % der Mütter.¹¹

Abb. 9: Tatsächliche und gewünschte Erwerbsmuster von Paaren mit Kindern unter 6 Jahren in Prozent, 1998

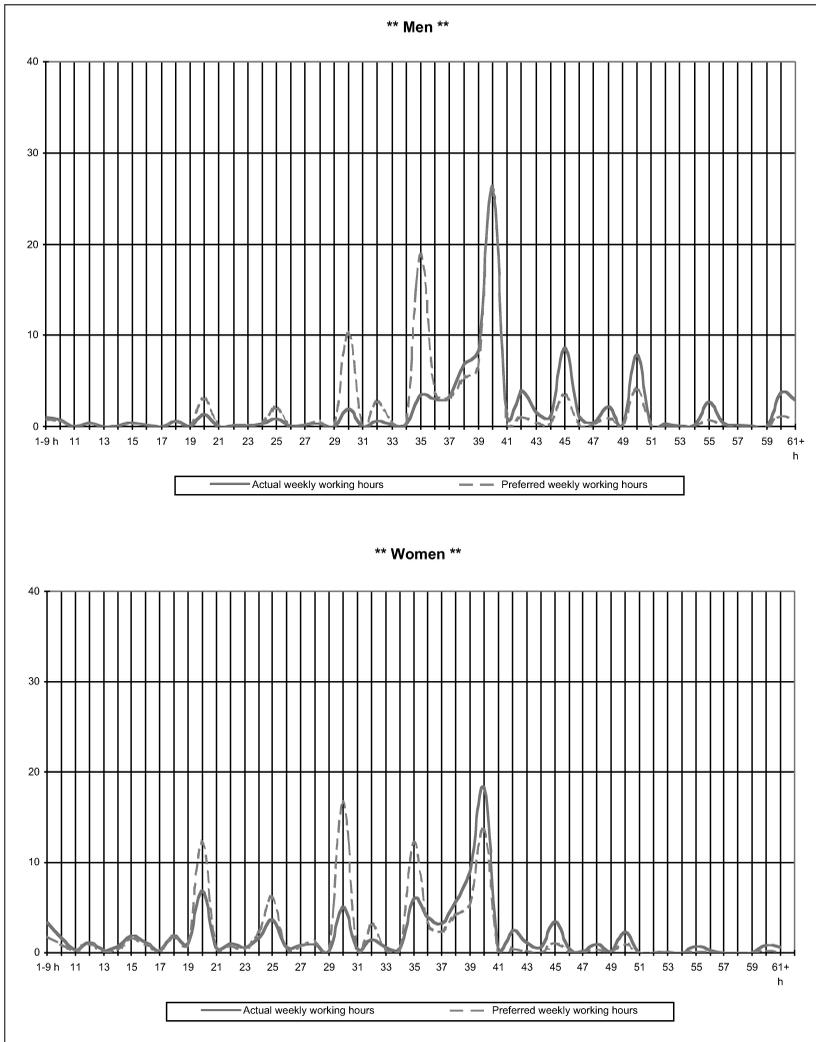


In: Anhang zu: Bertelsmann-Stiftung, 2002.

Im EU-weiten geschlechtsspezifischen Vergleich der Arbeitszeitwünsche zeigt sich ein noch viel detaillierteres Bild. Insbesondere Frauen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen mit kurzen Arbeitszeiten wünschen eine deutliche Anhebung ihrer Arbeitszeit. Gleichzeitig gibt es einen ausgesprochenen Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit bei denen, die 40 Stunden arbeiten.

11 Büchel, Felix; Spieß, Katharina, 2002.

Abb. 10: Verteilung der tatsächlichen und der gewünschten wöchentlichen Arbeitszeiten von Männern und Frauen in abhängiger Beschäftigung in den 15 EU-Mitgliedsstaaten und Norwegen



Quelle: Bielenski, Harlad; Bosch, Gerhard; Wagner, Alexandra, 2001.

3.4 ARBEITSZEITSTRUKTUREN IN DEUTSCHLAND

Vollzeitbeschäftigte

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Zwischen 1991 und 1998 hat die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten in Deutschland kontinuierlich abgenommen bei einem leichten Anstieg zwischen 1999 und 2000. Zwischen 1991 und 2000 sank die Anzahl vollzeitbeschäftigter Männer um 12 % (auf 16,9 Mio); die Anzahl vollzeitbeschäftigter Frauen sank um 13 % (auf 8,8 Mio). Der Anteil der Frauen an den Vollzeitbeschäftigten lag mit leichten Schwankungen bei 34 %. In *Ostdeutschland* sank der Frauenanteil von 43 % auf 40,1 %; in Westdeutschland war ein leichter Anstieg von 31,8 % auf 32,7 % zu verzeichnen.¹²

Teilzeitbeschäftigte

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten lag im Jahre 2000 bei 9 Mio. Dies entspricht im Vergleich zu 1991 einem Zuwachs von 66 %. Die Teilzeitquote wuchs seit 1991 um 10 %-Punkte auf 26 % (2000; 1991 = 15,6 %) an. Verantwortlich hierfür war der Zuwachs von 55 % teilzeitbeschäftigter Frauen. Der Anteil von Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten lag im Jahre 2000 bei 80 %.

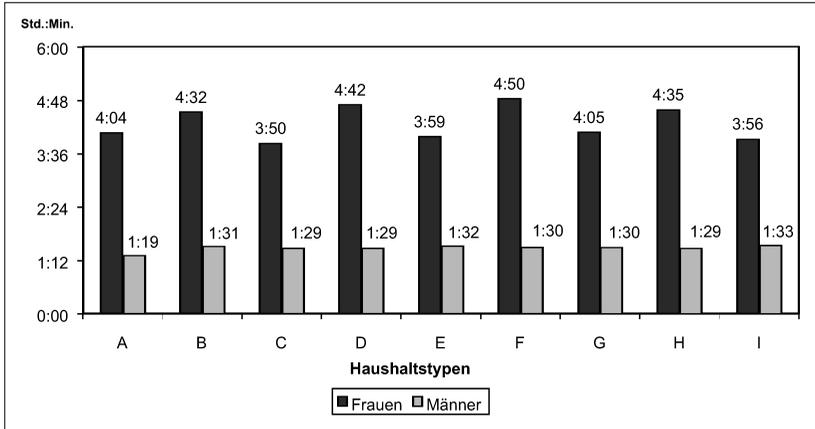
Im Jahr 2000 liegt die *westdeutsche* Teilzeitquote von Frauen bei 48,1 % (1991 = 36,9 %) ; die Teilzeitquote der Männer liegt bei knapp 9,6 % (1991 = 4,2 %). Der Anteil der Männer an den Teilzeitbeschäftigten betrug 20 % im Jahr 2000. In *Ostdeutschland* liegt die Teilzeitquote der Frauen bei 31,4 % (1991 = 12,8); bei den Männern erreicht sie 9 % (1991 = 1,8 %).¹³

Ein wichtiger Grund für die eingeschränkte bzw. Nicht-Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt ist – wie bereits in Kapitel 3.3. festgestellt –, ihr überdurchschnittlicher Anteil am unbezahlten Haus- und Familienarbeitsvolumen.

12 Berechnungen des IAB, 2002.

13 Berechnungen des IAB, 2002.

Abb. 11: Zeitaufwand für Hausarbeit von Ehepartnern mit Kindern nach Haushaltstypen* im Durchschnitt pro Tag Deutschland 1991/1992



Quelle: Statistisches Bundesamt, 1995

***) Haushaltstypen:**

- A: Ehepaar mit 1 Kind unter 6 J. (zusammen);
- B: Ehepaar mit 1 Kind zwischen 6 und 18 J. (zusammen),
- C: darunter Ehepaar mit 1 Kind zwischen 6 und 18 J. – beide erwerbstätig;
- D: Ehepaar mit 2 und mehr Kindern (zusammen);
- E: darunter Ehepaar mit 2 und mehr Kindern – beide erwerbstätig;
- F: Ehepaar mit 2 und mehr Kindern (jüngstes Kind unter 6 J., zusammen);
- G: darunter Ehepaar mit 2 und mehr Kindern (jüngstes Kind unter 6 J.) – beide erwerbstätig;
- H: Ehepaar mit 2 und mehr Kindern (zwischen 6 und 18 Jahren, zusammen);
- I: darunter Ehepaar mit 2 und mehr Kindern (zwischen 6 und 18 J.) – beide erwerbstätig.

In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2002.

Die deutlich längeren durchschnittlichen Arbeitszeiten der Männer gehen nicht nur auf den geringeren Teilzeitanteil, sondern auch auf bezahlte und unbezahlte Überstunden zurück. Während sich die Arbeitszeiten von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen wenig unterscheiden, und Frauen in Teilzeit sogar länger arbeiten als teilzeitbeschäftigte Männer, fällt der erheblich größere Anteil von Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen auf.

Ogleich diese geschlechtsspezifische Strukturierung der Erwerbstätigkeit und der Arbeitszeiten sowohl in *West-* als auch in *Ostdeutschland* beobachtet werden kann, zeigen sich immer noch deutliche Niveauunterschiede. Frauen in *Ostdeutschland* sind sowohl häufiger erwerbstätig als auch seltener teilzeitbeschäftigt als Frauen in *Westdeutschland*.

Tabelle 4: Anteile von Männern und Frauen an bezahlter Arbeit in Ost- und Westdeutschland

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Erwerbsquote ¹	81,4	64,8	74,9	67,2
Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten in Stunden ²				
... der Vollzeitbeschäftigten ²	39,6	30,6	39,9	36,0
... der Teilzeitbeschäftigten ²	40,8	39,5	40,9	39,6
... der Teilzeitbeschäftigten ²	16,1	18,0	15,5	22,8
Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen abhängig Beschäftigten in Prozent ²	4,8	41,3	3,6	21,7
Anteil am gesamtwirtschaftlichen Erwerbsarbeitsvolumen in Prozent ²	61,6	38,4	55,6	44,4

1 Im Jahr 2000, Statistisches Bundesamt 2001; 2 im Jahr 1999, Wagner, Alexandra, 2002.

Auch die geschlechtsspezifisch gespaltenen Arbeitszeitstrukturen in Deutschland sind schädlich für die Chancengleichheit von Männern und Frauen. Darüber wird Frauen eine Sonderrolle zugewiesen, was immer mit der Gefahr der Minderbewertung verbunden ist. Unternehmen dürfen vermuten, dass es die Frauen sind, die Teilzeitarbeitsplätze annehmen werden, auch wenn sie nicht gleichermaßen wie Vollzeitplätze ausgestattet sind; Frauen sind es vor allem, die von ihrem Recht auf Teilzeitarbeit Gebrauch machen werden. Denn immer noch sind es die Frauen, die für die Familienarbeit zuständig sind. Es ist bislang nicht gelungen, Teilzeitarbeit für Männer attraktiv zu machen, und es besteht Veranlassung zu der Vermutung, dass Bemühungen der Unternehmen darum eher die Ausnahme sind.

So positiv die Möglichkeit des Marktzutritts für Frauen über Teilzeitarbeit zu werten ist, schreibt sie andererseits aber die Verantwortlichkeit der Frauen für die Familienarbeit fest und macht sie für Unternehmen tendenziell zu nicht gleich begehrten Arbeitskräften. Die bisherigen Bestrebungen insbesondere in der Politik und in den Verbänden, Teilzeitarbeit auch für hochwertige Jobs vorzusehen und gut auszustatten, blieben appellativ. Ein effektiver Ansatz ist nicht erkennbar.

Auffällig ist in Deutschland das Auseinanderklaffen von Arbeitszeitwünschen und tatsächlichen Arbeitszeiten, insbesondere bei Frauen, die als Teilzeitbeschäftigte zu kurz und als Vollzeitbeschäftigte zu lang arbeiten. Erstrebenswert wären Arbeitszeitangebote, die sich an beide Geschlechter richten, die Rücksicht nehmen

auf die Bedürfnisse außerhalb der Erwerbsarbeit und deren im Lebenslauf wechselnde Bedeutung. Unter diesen Bedingungen ist Arbeitszeitflexibilität nicht nur akzeptiert, sondern gewünscht.

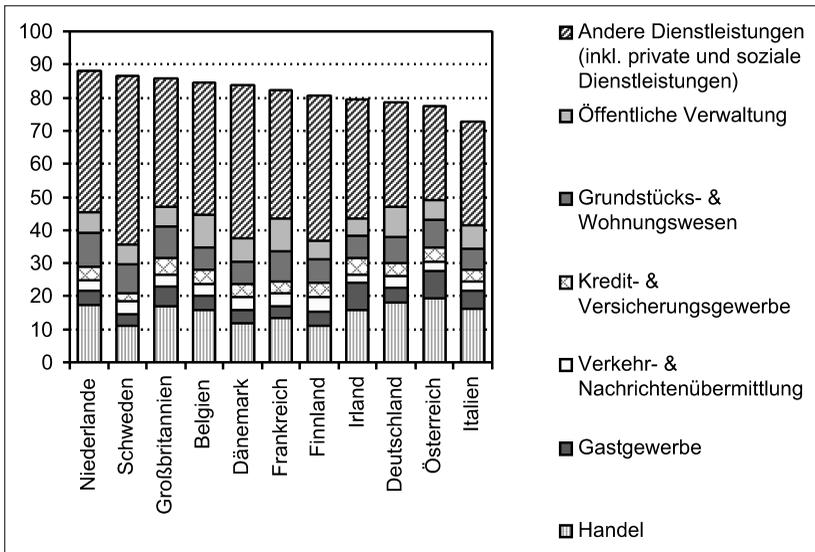
3.5 BESCHÄFTIGUNG UND DIENSTLEISTUNG

In Deutschland arbeiteten im Jahre 2000 2,7 % aller Erwerbstätigen im primären Sektor, 33,7 % im sekundären Sektor und 64,2 % im tertiären Sektor. Vergleicht man den Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor in Deutschland mit dem anderer Industrienationen, so liegt dieser in *Deutschland* deutlich niedriger.

Bezieht man mehrere Indikatoren der Wirtschaftsentwicklung aufeinander, ergibt sich für die Bundesrepublik folgendes Bild:

Die Bundesrepublik hat eine deutlich niedrigere Erwerbsquote als die meisten anderen westlichen Industrienationen. Sie hat darüber hinaus eine höhere Arbeitslosenquote. Wenn in vergleichbaren Ländern bei höherer Erwerbsquote die Arbeitslosenquote niedriger ist als in Deutschland, dann wird in der Bundesrepublik ein Beschäftigungspotential zur Verringerung der Arbeitslosigkeit nicht realisiert. *Deutschland* weist eine Erwerbstätigkeitslücke auf, die sich als Defizit an Dienstleistungsarbeitsplätzen niederschlägt. Im internationalen Vergleich ist eine Korrelation zwischen dem Ausbau von Dienstleistungen und der Frauenerwerbsquote feststellbar. Dies ist insofern plausibel, als jeder Anstieg der Frauenerwerbsquote Lebensstile verändert. Erhöht sie sich, wirkt sich das positiv auf die Nachfrage nach Gütern und öffentlichen und privaten Dienstleistungen aus, weil bislang in Haushalten produziertes durch Marktgüter und öffentliche Güter ersetzt wird: Haushaltsbezogene Dienstleistungen, Betreuung von Kindern und älteren Personen sowie die Bildungsangebote und die Gastronomieleistungen steigen. Diesen Zusammenhang zeigt die Darstellung, in welchem Bereich der Dienstleistungen Frauen vor allem tätig sind.

Abb. 12: Beschäftigungsanteile der Frauen im Dienstleistungssektor und deren Struktur



Quelle: Eurostat Arbeitskräfteerhebung 1997. Die Differenz bis 100 % verteilt sich auf den primären und sekundären Sektor.

In: Benchmarking Deutschland, 2001.

The Marketization of Production and the US-Europe Employment gap

Freeman und Schettkat* untersuchen anhand der Auswertung umfangreicher Zeitbudget-Studien die Unterschiede zwischen der US-amerikanischen und deutschen Hausarbeitsökonomie. Ihre forschungsleitende Fragestellung ist: Warum sind 70 % der Frauen in Amerika, aber nur 60 % der Frauen in Deutschland erwerbstätig? Ihre Antwort: In den USA wird wesentlich mehr Arbeit auf dem Arbeitsmarkt und weniger Arbeit im Haushalt verrichtet als in Deutschland. So verbringen Frauen in den USA 50 % ihrer Arbeitszeit in einem Betrieb oder Büro, während sich die deutsche Frau 70 % ihrer Arbeitszeit mit ihrem Haushalt beschäftigt. Unterschiedliche kulturelle Zugänge zeigen sich auch in der Nutzung von Dienstleistungen am Markt; so ist es in den USA selbstverständlich, dass Feierlichkeiten von kommerziellen Unternehmen organisiert werden, während dies in Deutschland Aufgabe der (im Zweifelsfall

auch: berufstätigen) Mutter ist. In Deutschland verwenden Mütter mit Kindern unter sechs Jahren etwa 20 Stunden pro Woche auf die Kinderbetreuung, in den USA sind dies dagegen nur 11 Stunden pro Woche. In den USA nutzen Frauen in höherem Maße kommerzielle, nicht-kommerzielle und gemeinschaftlich organisierte Kinderbetreuungseinrichtungen. Der kulturelle Unterschied ist nur eine Determination, ausschlaggebend sind ebenso harte ökonomische Fakten. Der wirtschaftliche Anreiz länger im Job zu arbeiten und die Hausarbeit zu reduzieren, nimmt mit der Höhe des Lohnes zu. In den USA verdienen 20 % der Arbeitnehmer mehr als fünf Drittel des Durchschnittslohns, und unter diesen Spitzenverdienern sind 20 % Frauen. In Deutschland ist diese Gehaltsgruppe nur mit 2 % besetzt, und es befinden sich praktisch keine Frauen unter den deutschen Spitzenverdienern. 40 % der Akademikerinnen in den USA verdienen mehr als ihre Ehemänner. Es gibt also weit mehr gut verdienende Frauen in den USA als deutsche Frauen, die ihre Hausarbeitszeit reduzieren, eine höhere Nachfrage nach Dienstleistungen entfalten und so Beschäftigung auch in einfachen Tätigkeiten schaffen. Dieser Effekt wird verstärkt durch den sogenannten Steuer-Keil (TAX-WEDGE). Dies ist die Differenz zwischen Nettolohn und Bruttoarbeitskosten, die neben den Bruttolöhnen, Sozialversicherungsbeiträge und andere Lohnnebenkosten enthält: Dieser »Keil« beträgt in den USA bei einfachen Tätigkeiten 50 %, aber in Deutschland rund 100 %. In den USA sind die Anreize, die Erwerbsarbeitszeit auszudehnen und die Haushaltsproduktion durch Marktleistungen zu ersetzen somit sehr viel höher.

Freeman, Richard; Schettkat, Ronald, 2001

Vergleicht man die Beschäftigungsquoten der Frauen im Dienstleistungssektor in ausgewählten Ländern der EU, wird deutlich, dass in allen Ländern ein bedeutend größerer Anteil von Frauen als von Männern in diesem Sektor arbeitet. Sogar der Zuwachs (1991-1999) war im EU-Durchschnitt bei dem Frauenanteil um 1,5 Prozentpunkte höher als bei den Männern. Deutschlands Frauenbeschäftigungsquote im Dienstleistungssektor lag 1999 nahe am EU-Durchschnitt, hatte aber die höchste Steigerungsrate (9,2 Prozentpunkte).

Tabelle 5: Beschäftigungsquoten im Dienstleistungssektor in der EU und ausgewählten Ländern

		1991	1996	1999	Veränderungen 1991-1999
EU	Männer	50,7	55,0	55,6	+ 4,9 %
	Frauen	74,5	79,4	80,9	+ 6,4 %
Dänemark	Männer	54,9	59,1	58,3	+ 3,4 %
	Frauen	80,5	83,8	83,1	+ 2,6 %
Deutschland	Männer	45,1	49,7	51,1	+ 6,0 %
	Frauen	69,9	77,9	79,1	+ 9,2 %
Frankreich	Männer	53,5	57,9	58,8	+ 5,3 %
	Frauen	77,7	82,0	82,6	+ 4,9 %
Niederlande	Männer	60,0	63,1	64,7	+ 4,7 %
	Frauen	86,1	88,1	88,1	+ 2,0 %
Schweden	Männer	52,8	56,5	58,4	+ 5,6 %
	Frauen	85,1	86,2	87,0	+ 1,9 %

Quelle: EU-Kommission, Generaldirektion V, Beschäftigung und Soziales, Beschäftigung in Europa 2000, Tabellen Schlüsselindikatoren, S. 85 ff.

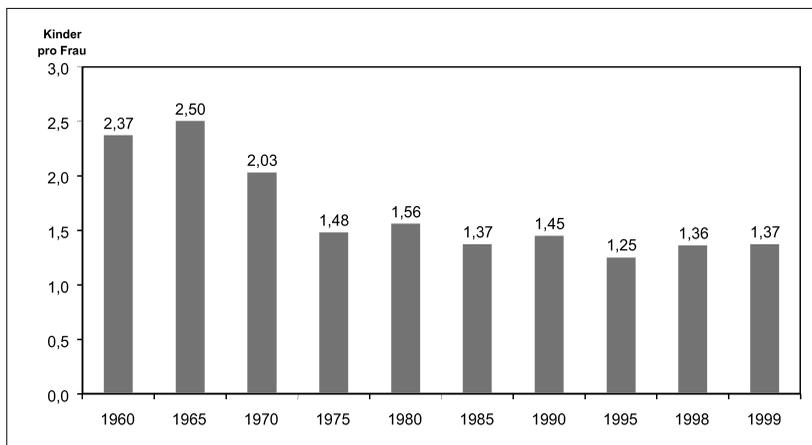
Auffällig ist, dass *Schweden* mit einer hohen Beschäftigungsquote von Frauen im Dienstleistungssektor gleichzeitig ein gut ausgebautes Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen aufweist und ein quantitativ hohes Niveau bei persönlichen Dienstleistungen bietet – gute Voraussetzungen zur Förderung der Frauenbeschäftigung.

Auch die Expansion einfacher Dienstleistungstätigkeiten in den USA in den 80er und frühen 90er Jahren belegt diesen Zusammenhang. Sie ist nicht zuletzt auf den starken Anstieg der Frauenerwerbsquote zurück zu führen.

3.6 BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN UND GEBURTENHÄUFIGKEIT

In der öffentlichen Diskussion wird oft der Rückgang der Geburten in *Deutschland* mit der steigenden Beschäftigung von Frauen in Verbindung gebracht. Daran ist richtig, dass Frauen in *Deutschland* im Durchschnitt heute nur noch 1,37 Kinder bekommen; vor knapp 40 Jahren waren es noch 2,37 Kinder.

Abb. 13: Fertilitätsraten Deutschland 1960-1999



* Fertilitätsraten oder auch Nettoerproduktionsraten sagen aus, wie viele Kinder eine Frau im gebärfähigen Alter im rechnerischen Durchschnitt bekommt.

Quelle: Eurostat, Demographic Statistics 2001.

Jedoch gibt es für die Annahme, dass die Fertilitätsrate wieder steigen würde, wenn die Erwerbsquoten von Frauen sinken, keinerlei empirische Belege. Im Gegenteil: Die Geburtenrate sinkt seit Jahrzehnten weltweit in allen OECD-Ländern, in *Russland* und auch in den Entwicklungsländern.

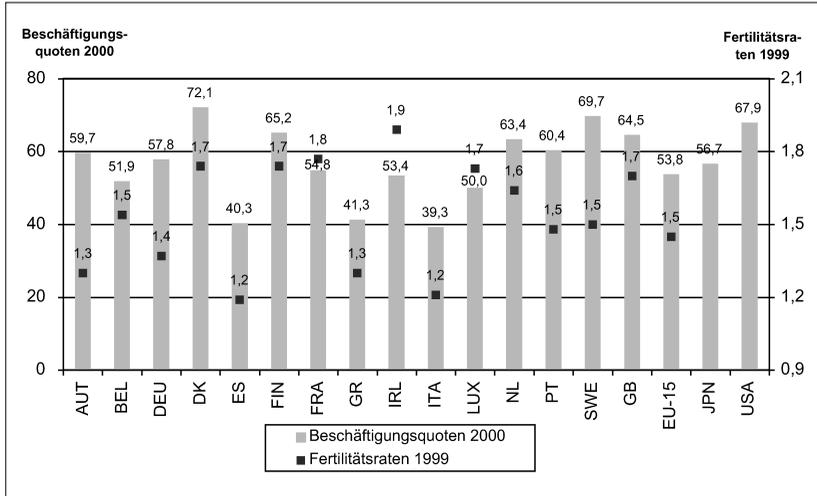
Tabelle 6: Fertilitätsraten 1960-1998 (Kinder pro Frau)

	1960-64	1965-69	1970-74	1975-79	1980-84	1985-89	1990-94	1995	1997	1998
Weltweit	4,95	4,91	4,48	3,92	3,58	3,34	2,93	2,88	2,86	2,83
EU insgesamt	2,67	2,61	2,23	1,88	1,72	1,58	1,50	1,42	1,45	1,45
USA	3,31	2,55	2,02	1,79	1,82	1,92	2,05	2,03	2,03	2,07
Japan	2,02	2,02	2,07	1,81	1,76	1,66	1,49	1,40	1,39	1,40
Russ.Föd.	2,48	2,02	1,98	1,92	1,99	2,10	1,50	1,32	1,27	1,24
Entwicklungs- länder ges.	6,01	6,01	5,43	4,65	4,15	3,79	3,27	3,21	3,18	3,14
China	5,72	6,06	4,86	3,32	2,55	2,46	1,92	1,78	1,82	1,82
Brasilien	6,15	5,38	4,72	4,31	3,63	2,96	2,51	2,39	2,33	2,26

Quelle: United Nations, 1999; U.S. Bureau of the Census o.D., Eurostat 2000.

Es gibt keinen negativen kausalen Zusammenhang zwischen Geburtenhäufigkeit und Erwerbsarbeit von Frauen.

Abb. 14: Fertilitätsdaten und Frauenbeschäftigungsquoten



Quelle: Eurostat, OECD Employment Outlook 2001.

Das Land mit der niedrigsten Frauenbeschäftigungsquote in Europa, *Italien* mit 39,3 %, weist eine Fertilitätsrate von nur 1,2 auf, dicht gefolgt von *Spanien* mit einer Frauenbeschäftigungsquote von 40,3 % und einer Geburtenhäufigkeit von 1,19. *Dänemark*, das Land mit der europaweit höchsten Beschäftigungsquote von Frauen (72,1 %), hat mit 1,7 eine höhere Fertilitätsrate als *Deutschland* (1,4) mit einer niedrigeren Frauenbeschäftigungsquote (57,8%).

Auffällig ist jedoch, dass Länder mit einer guten Kinderbetreuungsinfrastruktur wie die skandinavischen höhere Geburtenzahlen aufweisen als Länder, die Defizite in der Kinderbetreuung haben, wie z.B. *Deutschland* und *Spanien*. Andererseits haben die *USA*, wo die private Organisation der Kinderbetreuung eine große Rolle spielt, sowohl eine hohe Beschäftigungsquote als auch die höchste Fertilitätsrate.

Westdeutschland ist (neben *Österreich*) das Land mit dem höchsten Anteil an Frauen, die keine Kinder bekommen: Von den Frauen der Jahrgangskohorte 1950 bekamen in *Österreich* 20,6 %, in *Westdeutschland* 18,8 %, in *Dänemark* und in *Schweden* 10,8 %, in *Frankreich* 8,3 % keine Kinder.

3.7 SEGMENTATION DES DEUTSCHEN ARBEITSMARKTES

Der Arbeitsmarkt in *Deutschland* ist geschlechtsspezifisch segmentiert.

3.7.1 Branchen

Die Spaltung des deutschen Arbeitsmarktes zeigt sich besonders deutlich an den Männer- und Frauenanteilen in den einzelnen Branchen. Nach wie vor bestehen »weibliche« und »männliche« Branchen. Die Branchen mit den höchsten Frauenanteilen sind: Private Haushalte, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Erziehung und Wissenschaft. Die »männlichste« Branche ist das Baugewerbe mit einem Männeranteil von 87 %. Außerdem sind das Holzgewerbe und der Maschinen- und Fahrzeugbau Männerdomänen.¹⁴

Drei Viertel der erwerbstätigen westdeutschen Frauen und vier Fünftel der ostdeutschen Frauen arbeiten heute im Bereich der Dienstleistungen. Die Frauenanteile haben seit 1960 im Dienstleistungsbereich (d.h. Handel, Gastgewerbe, Verkehr und sonstige Dienstleistungen) stetig zugenommen, während sie in den übrigen Wirtschaftsbereichen abnahmen. Die Frauenbranchen konzentrieren sich vorwiegend am unteren Ende der Verdienstskaala (Textil- und Bekleidungsindustrie, Handel, bestimmte Dienstleistungsbereiche), während die Wirtschaftszweige mit einem hohen Verdienstniveau, wie z.B. Chemische Industrie, Energie- und Wasserversorgung, Fahrzeug- und Maschinenbau, traditionell einen geringen Frauen- und einen hohen Männeranteil aufweisen.

3.7.2 Betriebliche Hierarchien

Frauen arbeiten in Deutschland öfter als Männer auf unteren Hierarchieebenen; in den oberen »Etagen« sind sie in vielen Berufen nur ausnahmsweise vertreten.

Studien über die Berufsverläufe von Frauen und Männern zeigen, dass Frauen in der Betriebshierarchie – selbst bei gleicher Qualifikation – niedriger »einsteigen« als ihre männlichen Kollegen und dass sie nach einigen Jahren häufig in der betrieblichen Hierarchie und im Einkommen hinter diesen zurückbleiben.¹⁵ Man beschreibt dies gelegentlich mit dem Bild einer »gläsernen Decke«, die zwar unsichtbar, aber dennoch effektiv Frauen auf dem Weg nach oben bremst.¹⁶ Selbst im Bundesdienst, wo das Gleichberechtigungsgesetz des Bundes gilt, konnte keine

14 Statistisches Bundesamt, 1999.

15 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2002.

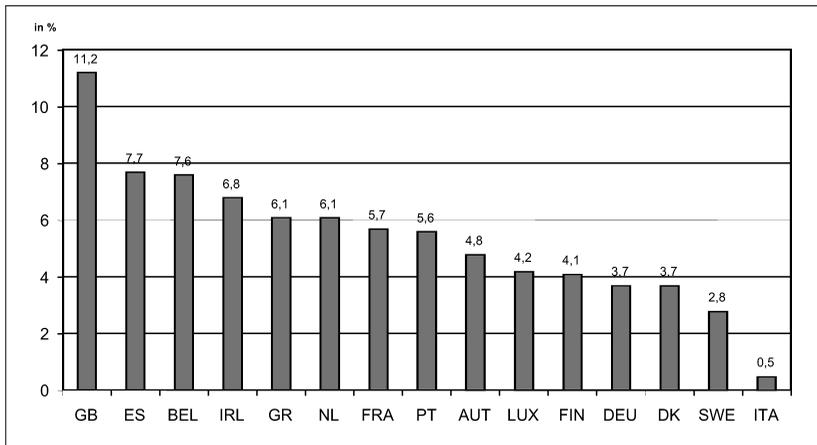
16 Wirth, Linda, 2001.

signifikante Steigerung des Frauenanteils in den Bereichen mit Unterrepräsentanz erzielt werden.¹⁷

Frauen in Führungspositionen

Die strukturelle Benachteiligung von Frauen zeigt sich besonders im geringen Anteil von Frauen an Führungspositionen. Die Datenlage ist allerdings für ein Benchmarking wenig zufriedenstellend. Zwar gibt es umfangreiche Studien zu Frauen in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes und in Parteien und Parlamenten, aber es gibt keine vergleichbaren europäischen Daten zu Frauen in den Führungspositionen der Privatwirtschaft.¹⁸ Unbestreitbar aber ist: Frauen in Führungspositionen haben Seltenheitswert.

Abb. 15: Anteil erwerbstätiger Frauen in Führungspositionen nach Mitgliedsstaat



Quelle: Eurostat 1999, in: Diemel, Christiane, 2002.

Dieses Schaubild überrascht, besonders wenn man es in Bezug setzt zu den Beschäftigungsquoten in den einzelnen EU-Ländern (s. auch Tabelle 1). Das Schaubild zeigt deutlich die niedrige Präsenz von Frauen in Führungspositionen in Europa insgesamt. Allerdings ist auf Grund dieser Zahlen ein Ländervergleich nicht möglich. Denn zur Interpretation der Zahlen sind weitere Informationen heranzuziehen. Der geringere Anteil von Frauen in Führungspositionen in den *skandina-*

17 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2002.

18 Europäische Kommission, 1997.

vischen Ländern mit ihrem hohen Frauenbeschäftigungsquoten etwa im Vergleich zu *Spanien* ist mit der sehr unterschiedlichen Definition dessen, was eine Führungspositionen ausmacht, zu erklären. In den Ländern mit lateinischer Tradition und anderen Formen der Arbeitsorganisation sind durch steilere Hierarchien mehr und schlechter bezahlte Führungspositionen verfügbar. Dadurch gibt es insgesamt mehr »Führungspositionen«, von denen die unteren Positionen für Frauen leichter erreichbar sind. In der nordeuropäischen Tradition hat man nur dann eine Führungsposition inne, wenn tatsächlich mehrere Mitarbeiter geführt werden, d.h. die Einordnung, die in den südlichen Ländern üblich ist, würde nicht akzeptiert.¹⁹

Unabhängig von solchen Traditionen sind andere Zahlen sehr eindeutig. Im Jahre 2000 gab es bei den 30 DAX-notierten Konzernen keine einzige Frau in den Vorständen²⁰. Eine britische Studie kam dagegen zu dem Ergebnis, dass im *Vereinigten Königreich* fast 10 % der Unternehmen angaben, eine Frau in ihrem Vorstand (boardroom) zu haben. In den amerikanischen Unternehmen haben weniger als 5 % Frauen eine Senior-Executive-Positon (der deutschen Vorstandsposition vergleichbar)²¹.

Gleiche Top-Jobs – ungleiches Einkommen

Eine Studie, die die Executive-Pay (Vorstandsgehälter) in 350 britischen Unternehmen auswertet, kommt zu dem Ergebnis, dass das Durchschnittsgehalt von Frauen in diesen Funktionen (inklusive Aktienanteilen und Tantiemen) 261.000 Pfund /Jahr beträgt, während Männer auf der gleichen Hierarchieebene 400.000 Pfund verdienen. Ähnliche Relationen lassen sich in den USA finden, die eine viel gleichstellungsorientiertere Geschäftswelt/-kultur haben als in England, weibliche Vorstände verdienten dann 900.000 US\$ im Jahr verglichen mit 1,3 Millionen US\$, die Männer in gleichen Positionen bekamen.²²

In Deutschland fand S. Bischoff durch eine Untersuchung der Gehälter von Leitenden Angestellten der dritten Ebene unterhalb des Vorstands heraus, dass 25 % mehr als 100.000 \$ pro Jahr verdienen, keiner aber unter 40.000 \$ p.a. Anders bei den Frauen: Keine verdiente mehr als 100.000 \$ per Jahr, aber 30 % unter 40.000 \$ p.a.²³

19 Dienel, Christiane, 2002.

20 Manager Magazin 5/2000.

21 Spotlight 1/2001.

22 Spotlight 1/2001.

23 Vgl. auch: TIME Magazin, 2000.

Kinder und Karriere

Oft wird argumentiert, dass ein ausgebautes System der Kinderbetreuung ein Grund dafür ist, wie hoch der Frauenanteil in Spitzenpositionen ist. *Frankreich* und die *skandinavischen Länder* bieten ganztägige Kinderbetreuung. In *Großbritannien* und *Deutschland* ist dies nicht der Fall. Dennoch gibt es in England mehr Managerinnen als in *Frankreich*, wo auch nur wenige Frauen Spitzenpositionen in der Verwaltung erreichen. Es ist deshalb zu vermuten, dass staatliche Kinderbetreuungsangebote keinen direkten Zusammenhang zu dem Anteil von Frauen in Spitzenpositionen haben. Denn Frauen in hohen Führungspositionen können die Kinderbetreuung auch in der Einstiegsebene privat finanzieren. Das Problem liegt eher in der Vereinbarkeit der Mutterrolle mit der Karriererolle. Eine britische Studie über weibliche und männliche Spitzenführungskräfte weist nach, dass mehr als 2/3 der weiblichen Führungskräfte kinderlos waren, während 2/3 der männlichen Führungskräfte Väter waren. Auch in Deutschland liegt der Anteil kinderloser Frauen in Führungspositionen weit über 60 %. Die Partnerinnen männlicher Führungskräfte waren in höherem Maße teilzeitbeschäftigt oder nicht erwerbstätig als die Partner der weiblichen Führungskräfte. Männlichen Führungskräften fällt es deshalb auf Grund der von ihren Partnerinnen geleisteten Arbeit leichter, Beruf und Elternschaft miteinander zu vereinbaren²⁴.

3.8 ERWERBSEINKOMMEN

Die Erwerbseinkommen der Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in *Deutschland* werden durch Tarifverträge geregelt. In *Westdeutschland* erfassen diese rund drei Viertel der Beschäftigten, in *Ostdeutschland* mehr als die Hälfte. Durch Tarifverträge werden erste Weichenstellungen für mögliche systematische Differenzen zwischen Männer- und Fraueneinkommen vorgenommen. Dazu gehören die markanten Unterschiede in der absoluten Höhe der Tarifeinkommen in typischen Männer- und Frauenbranchen, aber auch strukturelle Wirkungen der Lohn- und Gehaltsdifferenzierung durch die Berücksichtigung von Berufs- und Tätigkeitsjahren, Qualifikation, Tätigkeitsanforderungen, Leistungsgrad, besonderen Belastungen usw. So gibt es relativ gut bezahlte »Männerbranchen« (z.B. Chemie, Bau, Druck) und schlechter bezahlte »Frauenbranchen« (z.B. Hotel und Gaststätten, Bekleidung, Nahrungsmittel). Niedriglohntätigkeiten finden sich über-

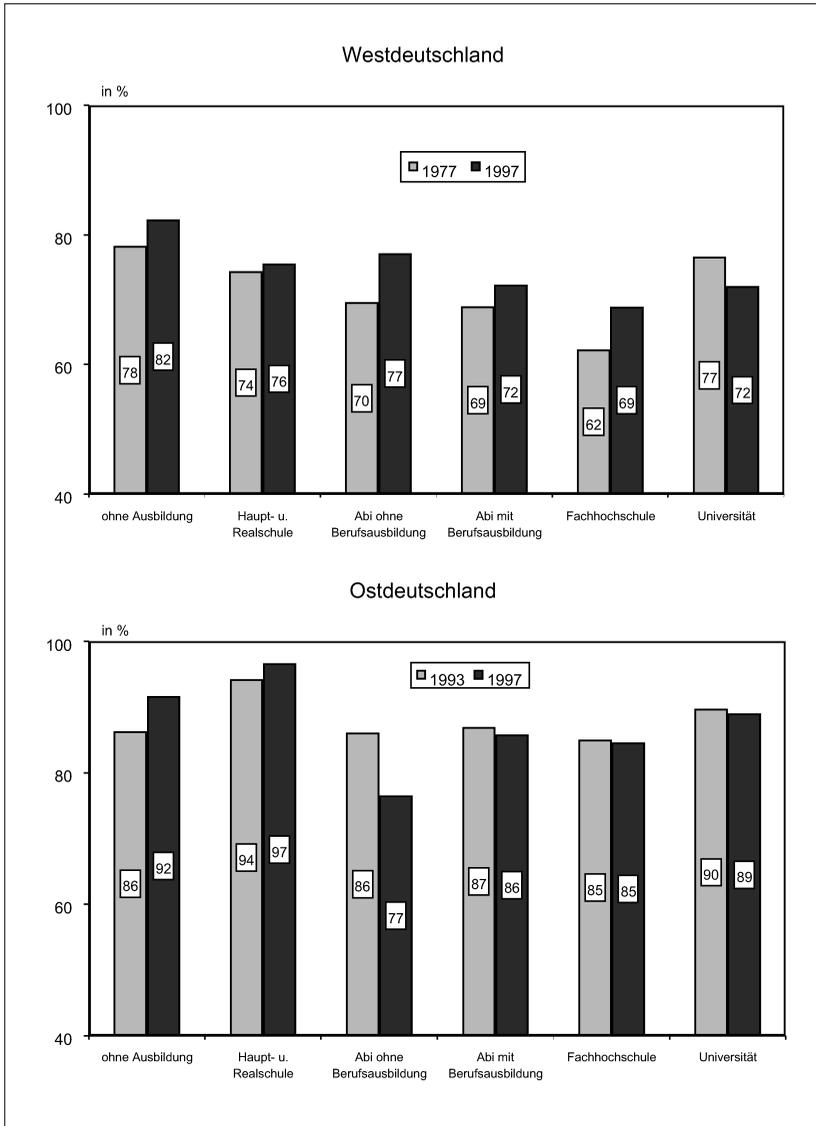
24 Diemel, Christiane, 2002.

durchschnittlich in stark mit Frauen besetzten Bereichen (z.B. Friseurin, Floristin, Verkäuferin), hoch bezahlte Tätigkeiten dagegen häufiger in männerdominierten Bereichen (z.B. Techniker, Ingenieure, Piloten). Die Einkommensdifferenzierung der Tarifvergütungen setzt sich bei den Effektivemkommen fort. Mehr Männer als Frauen erhalten Zulagen und diese Zulagen machen bei Männern einen größeren Teil des Einkommens aus.

Es ist schwierig, Tatsache und Ausmaß von geschlechtsbedingten Ungleichbehandlungen beim Einkommen präzise festzustellen. Als Hilfsindikator bietet sich für vorsichtige Aussagen die Ermittlung von Einkommensunterschieden bei Frauen und Männern an. So ermittelte Unterschiede können allerdings nicht ausschließlich auf eine reine Entgeltdiskriminierung zurückgeführt werden, sondern sind auch durch andere Merkmale wie Ausbildung, Arbeitsinhalt und Verantwortung zu erklären. Diese wiederum können zwar gleichfalls auf diskriminierende Weise zustande gekommen sein, sind aber auch dann nicht der Ungleichbehandlung im Entgelt zuzuordnen. Die nachfolgenden Daten sind daher mit einer gewissen Zurückhaltung zu betrachten. Jedoch kann auch dann und unter Zugrundelegung der Humankapital-Ausstattung jedenfalls von einer Entgeltdiskriminierung von 15 % (im Angestelltenbereich) bzw. 16 % (im Arbeiterbereich) ausgegangen werden.

Das Einkommen von Frauen liegt im Durchschnitt erheblich unter dem Einkommen der Männer. So erreichte 1997 in *Westdeutschland* eine abhängig beschäftigte Frau in Vollzeit durchschnittlich knapp 75 % des Jahresbruttoeinkommens eines vollwerbstätigen Mannes, in *Ostdeutschland* knapp 94 %. In der zeitlichen Betrachtung ist für West- und Ostdeutschland eine leichte Annäherung der durchschnittlichen Vollzeit-Verdienste der Frauen an die durchschnittlichen Vollzeit-Verdienste der Männer festzustellen. Der Einkommensabstand verringerte sich im Westen zwischen 1977 und 1997 um lediglich 2,8 Prozentpunkte, im Osten in den 90er Jahren um 1,9 Prozentpunkte.

Abb. 16: Verdienstrelationen* von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern (Vollzeit) nach dem Ausbildungsstand in Prozent



* Relation der Bruttojahresverdienste der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen zu den entsprechenden Verdiensten der Männer.

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2002.

Neben Unterschieden in der Höhe des Tarifeinkommens in Männer- und Frauenbranchen tragen auch bestimmte strukturelle Merkmale, wie z.B. die Berufs- und Tätigkeitsposition, die Berücksichtigung von Berufs- und Tätigkeitsjahren, zum geringeren Verdienstniveau von Frauen bei. So kommt in *Westdeutschland* 1997 eine Meisterin nur auf knapp 57 % des Einkommens ihres männlichen Kollegen; eine westdeutsche Nichtfacharbeiterin auf fast 75 %. In *Ostdeutschland* entwickeln sich (mit Ausnahme der einfachen und qualifizierten Berufe im ArbeiterInnenbereich) die Einkommen von Frauen und Männern sogar wieder auseinander. Allerdings ist dort – auf niedrigerem Einkommensniveau – der Einkommensabstand der Geschlechter nicht so groß wie im Westen.

Da Frauen in der Regel eine kürzere Dauer der Unternehmenszugehörigkeit aufweisen, wirkt sich dies auf das gesamte Berufsleben aus und schlägt sich in einem größer werdenden Einkommensabstand im Erwerbsleben zwischen Frauen und Männern nieder. Mit der Größe des Unternehmens steigt – absolut betrachtet – der durchschnittliche Verdienst sowohl der weiblichen als auch der männlichen Beschäftigten an. Je größer ein Unternehmen ist, um so geringer fällt auch der relative Einkommensabstand zwischen Frauen und Männern aus. Frauen sind jedoch überwiegend in kleinen und mittleren Betrieben beschäftigt.

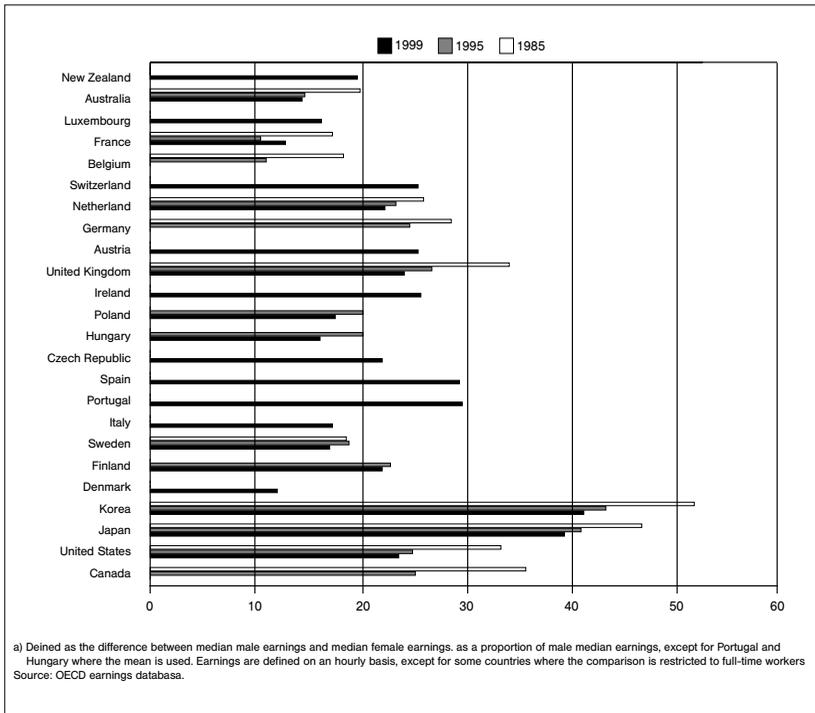
Je höher das Ausbildungsniveau, umso größer ist der geschlechtsspezifische Einkommensabstand. Zwar steigt mit zunehmender Qualifikation das Einkommen bei Frauen und bei Männern an, aber wie der Geschlechtervergleich zeigt, führt eine hohe Ausbildung bei Frauen nicht automatisch auch zu einem gleich hohen Einkommen. Die geschlechtsspezifische Verdienstrelation (Vollzeit) liegt in *Westdeutschland* beim Fachhochschulabschluss bei 69 % gegenüber 82 % bei Beschäftigten ohne Ausbildung. D.h. Qualifikationsanstrengungen, Wahrnehmung von Weiterbildungsmaßnahmen, Übernahme von Verantwortung usw. zählen sich im Westen für Frauen relativ weniger aus als für Männer. Ebenso gilt, je älter die Frauen sind, um so größer ist der Abstand zum durchschnittlichen Einkommen gleichaltriger Männer. Junge vollzeitbeschäftigte Frauen von 20 bis 24 Jahren verdienen mit 95 % im Westen bzw. 99 % im Osten fast annähernd so viel wie die gleichaltrigen vollzeitbeschäftigten Männer, wogegen ältere Frauen (60 Jahre und älter) in Vollzeit noch nicht einmal 66 % (West) bzw. 77 % (Ost) des Vollzeit-Einkommens ihrer Altersgenossen erreichen.

Auch im Teilzeitbereich bestehen Einkommensdifferenzen der Geschlechter. Westdeutsche teilzeitbeschäftigte Arbeiterinnen kommen lediglich auf 75 % des Bruttostundenverdienstes der teilzeitbeschäftigten Arbeiter, ostdeutsche teilzeitbeschäftigte Arbeiterinnen erzielen knapp 82 % des Arbeiterstundenlohnes.

Trotz nach wie vor bestehender großer Unterschiede ist zwar im Zeitvergleich im Durchschnitt eine langsame Annäherung der Einkommen beider Geschlechter erkennbar. Im Detail zeichnen sich aber je nach Qualifikation, Branche, Tarifbindung recht unterschiedliche und teilweise gegensätzliche Entwicklungen ab. Mit ansteigendem Einkommen sind die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern in vielen Bereichen am größten und diese sind im Zeitverlauf sogar noch größer geworden.²⁵

Vergleicht man die Einkommensunterschiede auf der Ebene der OECD, so liegt *Deutschland* im Mittelfeld; in Europa sind die Differenzen in allen *nordischen Staaten*, aber auch in *Frankreich, Belgien, Luxemburg, Niederlande* und *Italien* geringer.

Abb. 17: Abstände in den Entgelten von Männern und Frauen



Quelle: OECD Employment Outlook, 2001

25 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2002.

3.9 ARBEITSLOSIGKEIT

Frauen sind in fast allen europäischen Ländern stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer.

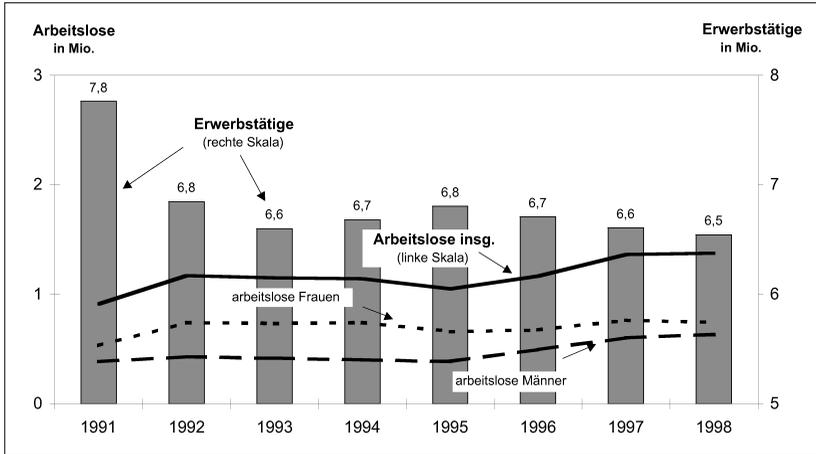
Tabelle 7: Arbeitslosenquoten 2000

	Gesamt	Männer	Frauen
AUS	4,7	4,8	4,6
BEL	6,6	5,3	8,3
DEU	8,0	7,7	8,3
DK	4,5	4,0	5,0
ES	14,1	9,7	20,5
FIN	11,2	10,4	12,0
FRA	10,3	8,6	12,3
GR	11,3	7,5	16,9
IRL	4,3	4,4	4,2
ITA	11,0	8,4	14,9
LUX	2,4	1,8	3,2
NL	2,7	2,2	3,5
PT	4,1	3,2	5,1
SWE	5,5	6,0	5,1
GB	5,6	6,2	4,9
EU	8,4	7,3	9,9
JPN	5,0	5,1	4,7
USA	4,0	3,9	4,2

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, in: Europäische Kommission, Beschäftigung in Europa 2001, 2001; OECD Labour Force Statistics, 2001.

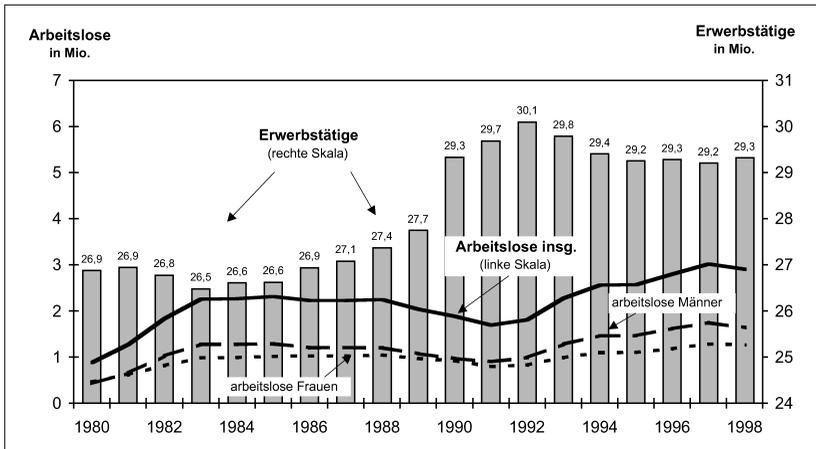
In *Deutschland* spiegelt sich die Spaltung des Arbeitsmarktes in einen Männer- und Frauen-, und West-/Ostarbeitsmarkt auch in den Arbeitslosenzahlen wider. Das Niveau der Arbeitslosigkeit in *Ostdeutschland* ist deutlich höher als im *Westen* und die Arbeitslosenquote der ostdeutschen Frauen deutlich höher als die der ostdeutschen Männer.

**Abb. 18: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit
Neue Bundesländer 1991-1998**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2001; ANBA 2001; in: Klammer et al., 2000.

**Abb. 19: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit
Früheres Bundesgebiet 1980-1998**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2001; ANBA 2001; in: Klammer et al., 2000.

Große Unterschiede zu Lasten der Frauen gibt es auch bei der Langzeitarbeitslosigkeit (12 Monate und mehr). Das Benchmarking belegt, dass *Deutschland* auch hierin schlechter abschneidet als der europäische Durchschnitt. In der Langzeitarbeitslosigkeit liegt Deutschland im letzten Drittel der EU-Länder. Die Betroffenheit der Frauen ist hier besonders hoch; auch die Differenz zwischen Männern und Frauen ist in *Deutschland* stark ausgeprägt.

Tabelle 8: Arbeitslosigkeit nach Dauer)**

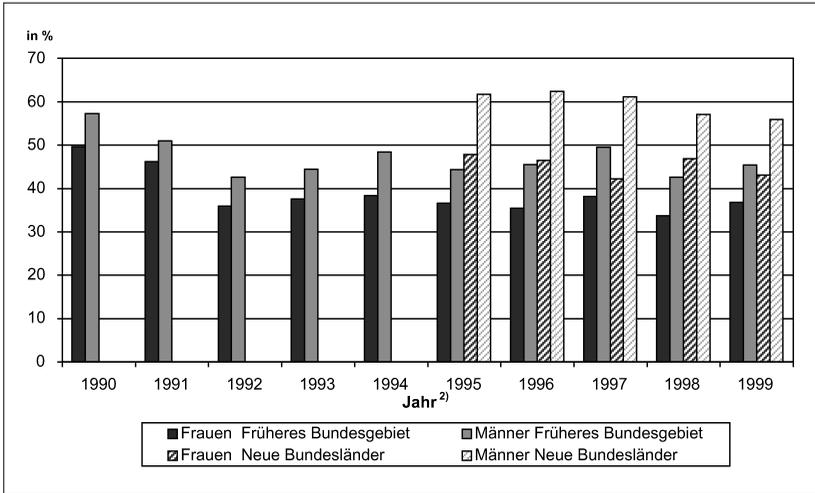
	BEL	DK	DEU	GR	ES	FRA	IRL	ITA	LUX	NL	AUT	PT	FIN	SWE	GB	EU-15
Männer																
Von 1 bis 2 Monaten	10,3	17,3	12,2	11,3	18,3	14,9	7,1	7,5	7,1	(10,4)	25,8	15,7	19,8	7,2	20,9	14,2
Von 3 bis 5 Monaten	9,1	17,2	15,8	15,8	18,0	14,9	7,1	11,7	7,1	42,5	30,0	18,5	24,1	21,9	18,4	16,3
Von 6 bis 11 Monaten	14,3	16,4	15,8	17,7	19,9	17,0	7,1	15,5	7,1	13,4	12,1	13,4	17,6	16,3	14,4	16,3
Von 12 bis 17 Monaten	10,5	9,4	10,8	13,0	8,5	11,2	7,1	7,1	7,1	(5,8)	7,3	12,7	6,5	7,1	8,7	9,4
Von 18 bis 23 Monaten	5,8	7,1	8,3	8,1	5,6	6,2	7,1	9,1	7,1	7,1	3,5	8,4	5,2	26,0	4,9	7,2
Von 24 bis 37 Monaten	15,4	7,1	14,2	15,5	9,3	15,5	7,1	17,5	7,1	(8,0)	11,2	14,0	7,6	7,1	7,7	12,8
Weniger als 1 Monat	10,4	29,0	6,1	5,8	7,2	14,9	7,1	4,0	7,1	7,1	2,8	5,6	11,5	21,4	12,7	8,9
Weniger als 6 Monaten	29,8	63,5	34,1	32,9	43,6	44,7	7,1	23,2	(59,9)	54,8	58,6	39,9	55,5	50,6	51,9	39,5
Weniger als 12 Monaten	44,1	79,9	49,9	50,6	63,4	61,7	7,1	38,6	(73,5)	68,3	70,7	53,3	73,1	66,9	66,3	55,8
12 Monaten und mehr	55,9	20,1	50,1	49,4	36,6	38,3	7,1	61,4	(26,3)	31,7	29,3	46,7	26,9	33,1	33,7	44,2
24 Monaten und mehr	39,6	7,9	31,0	28,3	22,4	20,9	7,1	45,2	7,1	23,2	18,6	25,5	15,1	7,1	20,1	27,5
48 Monaten und mehr	24,2	7,1	16,8	12,7	13,2	5,3	7,1	27,7	7,1	15,1	7,4	11,6	7,5	7,1	12,4	14,7
Frauen																
Von 1 bis 2 Monaten	8,9	19,0	11,0	6,7	12,5	13,5	7,1	7,0	7,1	(8,4)	25,4	17,5	26,7	16,4	24,9	12,7
Von 3 bis 5 Monaten	11,0	16,8	13,6	12,7	17,2	14,5	7,1	10,9	(29,1)	42,1	25,0	19,7	21,9	21,7	19,6	15,3
Von 6 bis 11 Monaten	16,4	19,6	16,4	16,7	19,6	16,7	7,1	17,0	7,1	14,2	19,8	19,9	15,4	17,1	16,5	17,3
Von 12 bis 17 Monaten	9,4	10,1	10,2	15,4	9,5	11,1	7,1	6,9	7,1	(6,3)	7,8	11,4	7,9	7,1	6,8	9,4
Von 18 bis 23 Monaten	6,0	7,1	7,1	10,2	6,8	6,7	7,1	10,9	7,1	7,1	5,0	6,1	4,8	19,8	2,8	7,4
Von 24 bis 37 Monaten	16,8	7,1	14,1	17,4	13,0	17,3	7,1	18,3	7,1	(9,5)	7,5	11,7	5,3	7,1	5,5	14,1
Weniger als 1 Monat	7,1	24,6	5,8	2,9	4,1	14,6	7,1	3,8	7,1	7,1	2,6	(2,7)	13,5	17,1	20,0	8,4
Weniger als 6 Monaten	26,9	60,4	30,5	22,3	33,8	42,6	7,1	21,7	65,7	52,4	53,0	40,0	62,1	55,2	64,4	36,5
Weniger als 12 Monaten	43,3	80,0	46,9	39,0	53,4	59,2	7,1	38,8	81,2	66,6	72,8	60,0	77,6	72,3	81,0	53,7
12 Monaten und mehr	56,7	20,0	53,1	61,0	46,6	40,8	7,1	61,2	7,1	33,4	27,2	40,0	22,4	27,7	19,0	46,3
24 Monaten und mehr	41,3	7,6	35,8	35,4	30,3	23,0	7,1	43,4	7,1	24,3	14,4	22,6	9,8	7,1	9,4	29,5
48 Monaten und mehr	24,5	(3,9)	21,7	18,0	17,3	5,7	7,1	25,1	7,1	14,7	6,9	11,0	4,5	7,1	3,9	15,4

* Nicht gegebene Antworten auf die Variable »Dauer der Arbeitssuche« sind nicht berücksichtigt. 0 wegen des zu geringen Stichprobenumfangs unzulässig.

Quelle: Europäische Kommission, Europäische Sozialstatistik, 2001.

Auch sind in *Deutschland* die Wiederbeschäftigungschancen aus der Arbeitslosigkeit für Männer deutlich besser als für Frauen. (Ein Benchmark ist aufgrund fehlender ausländischer Daten nicht möglich.)

Abb. 20: Wiederbeschäftigungsquote¹⁾



1) Anteil der Arbeitslosen, die ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung beenden (jeweils auf den Juni des angegebenen Jahres bezogen).

2) Erhebungszeitraum: bis 1991: Mai, ab 1992: Juni.

Quelle: ANBA, 2001.

Unterbeschäftigung

Um das Arbeitsplatzdefizit einschätzen zu können, sind neben den offiziellen Arbeitslosenzahlen weitere Personengruppen hinzuzurechnen, die unfreiwillig nicht erwerbstätig sind. Es ist dies die sogenannte Stille Reserve. Dazu zählt die Bundesanstalt für Arbeit nicht erwerbstätige Personen, die nicht arbeitslos gemeldet sind, z.B. weil sie keine Leistungsansprüche haben, aber dennoch ohne Einschaltung des Arbeitsamtes Arbeit suchen. Außerdem werden diejenigen dazugerechnet, die sich wegen der schlechten Beschäftigungslage resigniert vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben, bei einer besseren Arbeitsmarktsituation aber grundsätzlich an einer Erwerbstätigkeit interessiert wären. Dieser Teil ist nur schwer quantifizierbar. Darüber hinaus zählen zur Stillen Reserve auch beschäftigungslose Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, insbesondere Arbeitslose, die an einer Vollzeitbildungsmaßnahme nach dem AFG teilnehmen sowie diejenigen, die wegen

Arbeitslosigkeit vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, bzw. ältere Arbeitslose, die der Arbeitsvermittlung nicht zur Verfügung stehen.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat versucht, die Schätzungen nach Geschlechtern zu differenzieren. Das IAB geht davon aus, dass von der Stillen Reserve, die etwa 2,0 Millionen Personen umfassen soll, etwa 50 % Frauen sind.

Diese Zahl täuscht, sie gibt insbesondere die Beschäftigungslücke bei den Frauen nicht ausreichend wieder. Denn gerade sie sind es, die – allerdings unter anderen Bedingungen, als sie sie heute auf dem Arbeitsmarkt, der Betreuungsinfrastruktur und in der Steuerpolitik vorfinden – Erwerbsarbeit und auch andere Arbeitszeiten realisieren würden (siehe dazu Kap. 3.3). Diese nicht realisierten und unter unveränderten Bedingungen kaum realisierbaren Arbeits- bzw. Arbeitszeitwünsche müssten bei der Ermittlung der Unterbeschäftigung und der Betroffenheit der Frauen berücksichtigt werden.

3.10 STEUERPOLITIK

3.10.1 Systeme der Ehegattenbesteuerung im europäischen Vergleich

In den meisten europäischen Ländern wurde erst nach Ende des Zweiten Weltkrieges eine Art Familienlastenausgleich als vertikale Umverteilungsmaßnahme zwischen verschiedenen Familientypen im Steuersystem eingeführt. Faktisch stellte diese »Ehe- oder Hausfrauensubvention« eine staatliche Ergänzung des sogenannten »Familienlohns« dar; sie reflektierte und unterstützte zugleich die in den 50er Jahren weitgehend unangefochtene Norm des männlichen Ernährermodells. Als jedoch zunehmend verheiratete Frauen erwerbstätig blieben bzw. nach einer Familienpause in den Arbeitsmarkt zurückkehren wollten, geriet die steuerliche Begünstigung des Alleinverdienermodells in die Kritik.²⁶

Seit Mitte der 70er Jahre zeigt sich daher in Europa ein Trend weg von der gemeinsamen Ehegattenveranlagung und hin zur Individualisierung der Steuersysteme. Ende der 90er Jahre konnten in verschiedenen europäischen Ländern folgende Typen der Familienbesteuerung identifiziert werden:

1. Steuersysteme mit gemeinsamer Ehegattenbesteuerung sind nur noch selten zu finden, wobei das Ehegattensplitting in *Deutschland* gegenüber dem Familiensplitting in *Frankreich* zu unterscheiden ist:

26 Vgl. auch Montanari, Ingalill, 2000.

- a) Beim Ehegattensplitting ist die Steuereinheit grundsätzlich das verheiratete Paar. Das Einkommen beider Ehepartner wird zusammengerechnet und dann durch zwei geteilt.
 - b) Bei Familiensplittingsystemen wird die Zahl aller Familienmitglieder einbezogen, indem das Familieneinkommen durch die Zahl der Haushaltsangehörigen geteilt, die entsprechende Steuerrate angewendet, und dann wieder mit der Zahl der Haushaltsangehörigen multipliziert wird; Kinder werden dabei im Gegensatz zu Erwachsenen meist nur mit einem Quotienten von 0,5 berücksichtigt. Für ein kinderloses Paar wirkt das Familiensplitting demnach genauso wie das Ehegattensplitting. Leben aber Kinder im Haushalt, werden unabhängig von der Erwerbssituation der Ehefrau zusätzliche Steuererleichterungen für Kinder gewährt.
2. Seit Mitte der 90er Jahre hat die Mehrheit der europäischen Länder individualisierte Steuersysteme. Dabei ist zwischen voll individualisierten Systemen wie in *Schweden* (seit 1971) und nominell bzw. partiell individualisierten Systemen wie in *Dänemark* (1970) und den *Niederlanden* (1984) zu unterscheiden.²⁷
- a) Bei voll individualisierten Systemen gilt stets derselbe Steuertarif, unabhängig vom Familienstand und vom Erwerbsstatus bzw. Einkommen des Partners bzw. der Partnerin.
 - b) Bei nominell bzw. partiell individualisierten Steuersystemen gilt zwar das Prinzip der individuellen Besteuerung von EhepartnerInnen, aber gleichzeitig werden bestimmte Steuererleichterungen für Alleinverdiener gewährt. Vielfach dienen entsprechende Freibeträge dazu, die Begünstigung des Ernährermodells schrittweise abzubauen. Gleichwohl sind über entsprechende Regulierungen ähnlich hohe Entlastungen des Alleinverdienermodells möglich wie beim Splitting.

Wie bereits die Kategorie der nominell bzw. partiell individualisierten Steuersysteme andeutet, ist nur schwerlich vom »Typus« des Steuersystems auf die effektive steuerliche Be- oder Entlastung bestimmter familialer Erwerbsmuster zu schließen.

3.10.2 Familiäre Beschäftigungsmuster im Vergleich

Eine Analyse familialer Beschäftigungsmuster zeigt, dass das traditionelle Ernährermodell der Vergangenheit angehört, während der Zweiverdienerhaushalt als dominantes familiales Erwerbsmuster nach der Jahrtausendwende betrachtet werden kann. Gleichwohl sind nationale Unterschiede bei den jeweiligen Ausprä-

²⁷ Vgl. OECD Employment Outlook 2001.

gungen familialer Erwerbsmuster und die fortbestehende Orientierung an traditionellen Geschlechterrollen bzw. der ungleichen Arbeitsmarktintegration von Männern und Frauen noch erheblich.

Der Vergleich der Begünstigungsstrukturen im Steuersystem mit den familialen Erwerbsmustern zeigt, dass die im Steuersystem gesetzten Begünstigungen des Ernährermodells nicht zwangsläufig eine entsprechende Wirkung entfalten. Eine weitgehende Individualisierung des Steuersystems führt nicht unmittelbar zu einer Veränderung der Erwerbsmuster.

In *Westdeutschland* ist, insbesondere sobald Kinder zu versorgen sind, der partielle Rückzug der Frau (eines Ehepartners) vom Arbeitsmarkt attraktiv. Das traditionelle Ernährermodell – insbesondere bei Eltern kleiner Kinder – ist noch weit verbreitet.

Ganz im Gegensatz dazu tendiert *Ostdeutschland* zu egalitären familialen Erwerbsmustern. Dies dürfte weniger an der vergleichsweise späten Einführung des Steuersplittings liegen, sondern vielmehr noch der Förderung der Vollzeitwerbstätigkeit beider Partner durch die DDR, u.a. durch den Ausbau der sozialen Infrastruktur geschuldet sein.

Das Beispiel *Dänemark* zeigt – ähnlich wie *Ostdeutschland* –, dass die Wirkung der Begünstigungsstruktur im Steuersystem nicht zwangsläufig auf die Erwerbsmuster durchschlagen muss. Trotz erheblicher Steuerermäßigungen für Alleinverdiener in *Dänemark* sind auch dort die Erwerbsmuster egalitär geprägt, d.h. die Mehrzahl der Paare arbeitet Vollzeit, mit vergleichsweise kurzen Wochenarbeitszeiten. Der Anteil von Haushalten mit zwei Vollzeitbeschäftigten ist sogar deutlich höher als in *Schweden*, Vollzeit-/Teilzeit-Kombinationen sind entsprechend seltener.

In *Schweden* wiederum korrespondieren die Erwerbsmuster weitgehend mit dem individualisierten Steuersystem. Schweden hat den höchsten Anteil von Zweiverdienerhaushalten – auch bei Eltern. Dabei folgt ein Drittel der schwedischen Haushalte dem Vollzeit-/Teilzeit-Modell, wobei Frauen lange und sozial abgesicherte Teilzeitarbeitsverhältnisse haben.²⁸

Die sozialstaatlichen Institutionen der *Niederlande* waren, inklusive des Steuersystems, bis in die 80er Jahre am Ernährermodell orientiert. Dies bewirkte einen vergleichsweise hohen, tendenziell jedoch abnehmenden Anteil von Alleinverdienerhaushalten. Die Erwerbsbeteiligung von (verheirateten) Frauen ist inzwischen stark angestiegen – eine Folge der offensiven Politik für Teilzeitarbeit.

28 Vgl. auch Dingeldey, Irene, 1999.

Ländervergleiche zeigen also, dass die Lenkungswirkung der Steuersysteme nicht überinterpretiert werden darf. Ob und wie sich eine Steuerungswirkung des Steuersystems entfaltet, erscheint primär vom Zusammenwirken mit weiteren Einflüssen abhängig.

3.10.3 Wechselwirkungen der Steuerpolitik mit anderen Politikbereichen

In der vergleichenden Literatur zur Frauenerwerbstätigkeit wird insbesondere auf sogenannte maternal employment policy regimes²⁹ bzw. die dadurch beeinflussten Möglichkeiten zur Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit verwiesen. Zentral dabei sind der Ausbau der sozialen Infrastruktur sowie die Elternurlaubsregelungen.³⁰

Für *Westdeutschland* gilt, dass das Ernährermodell nicht nur für das Steuersystem, sondern auch für zahlreiche andere sozialstaatliche Institutionen Leitbild ist. Besonders die wenig ausgebaute soziale Infrastruktur verhindert die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit.

Insbesondere in *Schweden* und *Dänemark* wird dagegen das Zweiverdienermodell offiziell als familienpolitisches Leitbild propagiert. Entsprechend ist die Kinderbetreuung ganztags mit Deckungsraten je nach Altersgruppe von 80-90 %. Der hier als Lohnersatzleistung konzipierte Elternurlaub zielt stärker auf die (Re)Integration der Mütter in den Arbeitsmarkt: In *Schweden* ist die Teilzeitorption üblich, in *Dänemark* beträgt die Dauer der Elternzeit nur ein Jahr. Vor diesem Hintergrund wirkt die in *Dänemark* gewährte steuerliche Entlastung des Ernährermodells offensichtlich nicht als Anreiz. Sie ist eher als Folge des Prinzips der Steuerfreistellung des Existenzminimums bzw. als Ermöglichung der Option »Nichterwerbstätigkeit« für eine bestimmte Lebens-/Familienphase zu interpretieren.

Die in *Frankreich* im Vergleich zu *Westdeutschland* hohen Erwerbsquoten von Müttern auf Vollzeitbasis lassen sich durch die z.T. besser ausgebaute Kinderbetreuung bzw. das ganztägige Schulsystem erklären. Ursache für diese gute Versorgung ist das in *Frankreich* bereits in den siebziger Jahren propagierte Leitbild der berufstätigen Mutter. Gegenteilige Effekte wurden mit der Zielsetzung der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ab 1994 durch den Ausbau Allocation Parentale d'Education (APE) erzielt. Dieser – der deutschen Elternzeit ähnelnd – sieht vor, dass Mütter nach der Geburt eines zweiten Kindes sich bis zu drei Jahren aus-

29 Vgl. Fagan, Colette, Rubery, Jill, 1999.

30 Vgl. OECD Employment Outlook 2001.

schließlich der Erziehung der Kinder widmen können. APE ist finanziell so schlecht ausgestattet, dass es – wie auch in *Deutschland* – fast ausschließlich Frauen sind, die ihn beanspruchen. Die Erwerbsquote von Müttern mit zwei Kindern sank von 70 % in 1994 auf 53 % Ende 1998.³¹

31 Vgl. auch Fagnani, Jeanne, 2000.

4 EUROPÄISCHE MODELLE DER VEREINBARKEIT VON ERWERBSTÄTIGKEIT UND FAMILIENARBEIT

Die entscheidende Determinante für die Arbeitsmarktposition von Frauen ist die Möglichkeit, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu verbinden. Die unterschiedlichen staatlichen Wohlfahrtsmuster und die verschiedenen Rollenmodelle führen zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen bei der Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen. Folgende Modelle finden sich in Europa³²:

1. **Universal Breadwinner Model**

(Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden):

Die gesellschaftlichen Institutionen – ein ausgebautes System der Kinderbetreuung, Freistellungsmöglichkeiten, Individualisierung der Besteuerung, geringe Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen etc. – ermöglichen und fördern ein hohes Beschäftigungsniveau von Männern und von Frauen.

2. **Modified Male Breadwinner Model**

(Belgien, Frankreich):

Verschiedene Institutionen, vor allem eine ausgebaute öffentliche Kinderbetreuung, fördern die gleichberechtigte Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen; andere bewirken hingegen eine stärkere geschlechtsspezifische Segmentierung (wie z. B. hohe Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen), so dass die Erwerbsquoten und Arbeitszeiten der Frauen geringer als im ersten Modell sind.

3. **Male Breadwinner + Female Part-Time Model**

(Österreich, Deutschland, Niederlande, Vereinigtes Königreich, Irland, Luxemburg):

In diesen Ländern ist die öffentliche Kinderbetreuung gering entwickelt; durch den Ausbau eines Dienstleistungssektors mit hohen Teilzeitanteilen hat sich neben dem traditionellen Alleinernährermodell auch die Teilzeitarbeit als typische Erwerbsform für Frauen, insbesondere für Mütter, entwickelt (»modernisierte Versorgerehe«).

32 Vgl. Rubery, Jill, Smith, Mark, Fagan, Colette, 1999.

4. Male breadwinner + Dual Full-Time Model

(Griechenland, Italien, Spanien, Portugal):

In diesen Ländern ist aufgrund traditioneller Familienstrukturen der Anteil der Haushalte mit einem männlichen Alleinverdiener besonders hoch. *Portugal* ist in gewisser Weise eine Ausnahme in dieser Gruppe, da hier die Erwerbsquoten der Frauen deutlich höher sind als in den anderen drei Ländern. Dies ist sowohl auf die mit Abstand niedrigsten Stundenlöhne in der EU als auch auf historische Besonderheiten –koloniale Kriege, Emigration männlicher Arbeitskräfte, schneller Anstieg der Qualifikation der Frauen – zurückzuführen. Darüber hinaus findet man auch viele Haushalte mit zwei Vollzeitbeschäftigten. Gründe für den hohen Vollzeitanteil sind das geringe Einkommensniveau und das unzureichende Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen. Die geringe Erwerbsquote der Frauen hängt zusammen mit der unzureichenden Entwicklung des Dienstleistungssektors.

4.1 FREISTELLUNGEN FÜR SORGEARBEIT

Alle europäischen Länder haben entsprechend der Europäischen Richtlinie einen Rechtsanspruch auf **Mutterschutz** – also Freistellungen vor und nach der Geburt – umgesetzt. Er ist jedoch sehr unterschiedlich ausgestaltet, sowohl was die Dauer als auch was die Entgelt-Äquivalente angeht. Die klassische Mutterschutzzeit beträgt je nach Land zwischen 14 und 20 Wochen. In dieser Zeit werden zwischen 60 und 100 % des vorherigen Entgelts gezahlt. In *Spanien* kann ein Teil des Mutterschutzes vom Vater genommen werden, bis zu 10 Wochen von insgesamt 16. Dies hat den Vorteil, die Väter unmittelbar in zeitlicher Nähe zur Geburt an das Kind zu gewöhnen; fraglich ist aber, ob die Schutzfunktion für die Mutter ausreichend gewährleistet ist.

Die »Elternzeit«, also die Freistellung von Mutter und/oder Vater des Kindes nach der »Mutterschutzfrist« im Anschluss an die Geburt eines Kindes ist in den europäischen Ländern so unterschiedlich ausgestaltet, dass sie kaum unter diesem einheitlichen Begriff zu subsumieren ist. Ihre Dauer schwankt in einer Bandbreite von 13 Wochen im *Vereinigten Königreich* und bis zu drei Jahren in *Deutschland, Spanien, Frankreich* und *Portugal*. Ein weiterer Unterschied liegt in der Höhe der Vergütung für diese Freistellung. Im *Vereinigten Königreich*, in *Irland* und *Spanien* fehlt jede finanzielle Unterstützung; in *Deutschland, Österreich, Belgien* und *Frankreich* ist sie geringfügig, in *Luxemburg* höher. Am besten sind die Regelungen in

den nordischen Ländern: dort ist die Vergütung meist proportional zum vorherigen Entgelt.

Unabhängig von der Dauer und der finanziellen Ausstattung wird die Elternzeit tatsächlich fast ausschließlich von Frauen genutzt. In *Deutschland* machen weniger als 2 % der Väter davon Gebrauch³³. Einige Länder versuchen, Väter zu motivieren, diese Freistellung in Anspruch zu nehmen, indem z. B. in *Finnland* bis zu drei Wochen und in *Schweden* ein Monat als »Monat des Vaters« festgelegt wird. In *Österreich* und *Italien* verlängert sich die Gesamtdauer der Freistellung, wenn der Vater einen Teil davon in Anspruch nimmt. In *Schweden*, *Belgien* und *Griechenland* hat jeder Elternteil einen individuellen Anspruch auf einen Teil der Freistellung, der verfällt, wenn er nicht genommen wird.

Die meisten EU-Länder sehen auch **Freistellungen bei der Erkrankung von Kindern** vor. Auch hier gibt es starke Unterschiede bei der Dauer: von zwei Tagen bezahltem Urlaub in *Luxemburg* bis zu 120 Tagen in *Schweden*.

In den meisten Ländern gibt es keine speziellen Rechtsvorschriften für die **Betreuung pflegebedürftiger Personen**, in *Österreich* z.B. kann der Urlaub zur Betreuung erkrankter Kinder auf andere im gleichen Haushalt oder sogar außerhalb des Haushalts lebende Personen ausgedehnt werden.

Schwedische Freistellungsregelungen: In der Tendenz positive Auswirkungen

Am Beispiel der schwedischen Freistellungsregelungen kann nachvollzogen werden, wie staatliche Anreize – verbunden mit bestimmten Voraussetzungen, die Eltern zu erbringen haben, um in den Genuss dieser Leistungen zu kommen – sich in ihrer Tendenz positiv auf die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen auswirken können. Die Leistungen an die Familien werden durch die sog. Elternversicherung erbracht, die durch Beiträge von Arbeitgebern und Beschäftigten – unabhängig davon, ob sie Kinder haben – getragen wird. Die Staatliche Versicherungsanstalt ist für die Umsetzung und Verteilung der Leistungen für Familien zuständig.

Seit dem 01.01.2002 besteht in *Schweden* die Möglichkeit Elternzeit, die maximal 480 Tage beträgt, in Form einer Reduzierung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen. Die Verteilung dieser Reduzierung kann sich auf alle Werktage erstrecken oder auf einen oder mehrere Werktage konzentrie-

33 www.bmfsfj.de/top/dokumente/Pressemitteilung/ix_27116.htm?template=single&id=27116&script=1&ixepf=_27116.

ren. Der Arbeitgeber soll sich bei der Verteilung der Arbeitszeit an den Wünschen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin orientieren. Eine konkrete Anzahl, um wie viele Stunden die Arbeitszeit täglich bzw. wöchentlich mindestens oder höchstens reduziert werden darf, ist nicht vorgegeben. Die Eltern sind berechtigt, die Freistellungen über die ersten 8 Lebensjahre des Kindes zu verteilen; ab dem 18. Monat ist dies jedoch nur noch durch Arbeitszeitverkürzung möglich. Für die ersten 390 Tage werden 80 % des Bruttoeinkommens gezahlt; für die restlichen 90 Tage ein einheitlicher Garantiebetrag von 60 SEK/Tag (ca. 6,50 €) und maximal 23.000 SEK (ca. 2.490 €) monatlich. Eltern mit niedrigem oder gar keinem Einkommen erhalten ebenfalls 60 SEK pro Tag (s. a. S. 82f.). Je 60 Tage müssen von Vater und Mutter genommen werden, um den vollen Umfang des Elternzeitgeldes geltend machen zu können. Einige größere Unternehmen, z.B. Ericsson, bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sogar einen Lohnausgleich an, um diese zu motivieren, Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Der Anteil der Männer, die bezahlten Vaterschaftsurlaub in Anspruch genommen haben, zeigt, dass auch in *Schweden* noch keine tatsächliche Chancengleichheit besteht. Jedoch ist eine positive Tendenz ablesbar: 2001 lag der Anteil der Männer bei 13,7 %; 1997 waren dies noch 9,9 %. Das ist immerhin neun mal so viel wie in Deutschland (1,5 % der Väter nahmen im Jahre 2000 Erziehungsurlaub)³⁴.

4.2 KINDERBETREUUNG

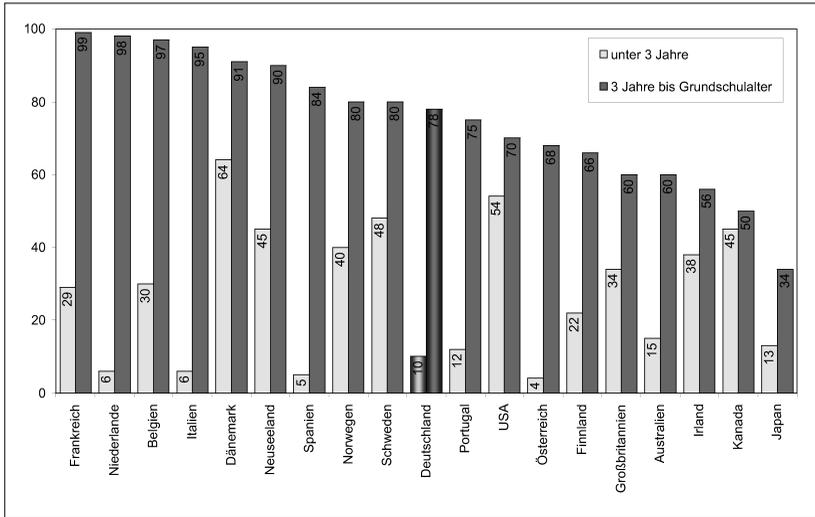
Eine aktuelle repräsentative Studie zur Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ostdeutschland belegt die These, dass eine zeitlich umfassendere institutionelle Kinderbetreuung nicht nur mit einer höheren Erwerbsbeteiligung der Mütter verbunden ist, sondern gleichzeitig mit einer höheren Qualität der Erwerbstätigkeit, gemessen am Einkommen der Mütter. Die Studie geht davon aus, dass ganztägige Betreuungsangebote in Westdeutschland auch zu höheren Einnahmen der öffentlichen Haushalte und Sozialversicherungsträger führen würden. Den Untersuchungsergebnissen zufolge limitiert die derzeitige Struktur der Kinderbetreuungseinrichtungen das Erwerbspotenzial und steht einem Abbau sozialer Ungerechtigkeit entgegen.³⁵

34 www.bmfsfj.de/top/dokumente/Pressemitteilung/ix_27116.htm?template=single&id=27116&script=1&ixepf=_27116.

35 Büchel, Felix; Spieß, Katharina, 2002.

Es ist EU-weit schwierig, den genauen Deckungsgrad der Kinderbetreuung festzustellen, da harmonisierte Daten nicht vorliegen. Die Altersklassen werden nicht gleichmäßig erfasst, und die Betreuungsformen unterscheiden sich von Land zu Land, je nachdem, ob sie in kollektiven Einrichtungen, bei einer Tagesmutter außerhalb der Wohnung des Kindes, von einer Person in der Wohnung des Kindes, von einem Elternteil oder von anderen betreut werden.

Abb. 21: Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen in Prozent



Aus: Anhang zu Bertelsmann-Stiftung, Bereich Wirtschaft: »Mehr Beschäftigung in Deutschland. Entscheidungen sind überfällig.«, Gütersloh, Januar 2002.

EU-weit hat es durchaus Fortschritte bei der Kinderbetreuung gegeben. Diese liegen jedoch vor allem im Bereich der Drei- bis Sechsjährigen. So werden in neun Ländern mehr als 80 % der Kinder dieser Altersklasse betreut. *Frankreich* ist das Land mit der höchsten Betreuungsrate für die Gruppe der Drei- bis Sechsjährigen: 99 %. Bei den *Niederlanden* und *Italien* ist umso bemerkenswerter, dass dort eine hohe Betreuungsrate für diese Altersgruppe erreicht wurde, als dort nur 6 % der bis zu Dreijährigen betreut werden.

Im Bereich der Kleinkinder bis zu drei Jahren gibt es immer noch gravierende Defizite. So wird nur in *Frankreich*, *Dänemark*, *Finnland* und *Schweden* mehr als ein Drittel der bis zu Dreijährigen gemeinschaftlich betreut. Besonders gering ist

im internationalen Vergleich immer noch der Betreuungsgrad von Kindern unter 3 Jahren in *Westdeutschland* (2000: 5,5 %). In vielen Ländern sollen Freistellungsregelungen (wie die Elternzeit in *Deutschland*) gezielt diese Phase der Kindheit abdecken, um so keine Betreuungsmöglichkeiten anbieten zu müssen. Es gibt nur wenige Länder, in denen beides angeboten wird, z.B. *Skandinavien* und auch *Frankreich*. Zu nennen sind auch beispielhaft Vorschulklassen in *Belgien* und *Frankreich*, bei denen bereits Kinder mit 2 1/2 Jahren aufgenommen werden.

Besondere Probleme liegen darüber hinaus im mangelnden Angebot an Ganztags- sowie auch Ferienbetreuung von Schulkindern. Eltern wünschen sich zudem ausgedehntere Öffnungszeiten und flexiblere, auf individuelle Bedürfnisse abgestimmte Betreuungsangebote. Für die Altersgruppe ab sechs Jahren – also die schulpflichtigen Kinder – bieten nur vier Länder Unterrichts- oder Betreuungszeiten über 30 Stunden in der Woche an. In den meisten Ländern erweist sich das Stundenplanvolumen der Schulen als unvereinbar mit einer Vollzeitbeschäftigung beider Elternteile. Hinzu kommen die langen Ferienzeiten, die die Urlaubsansprüche der berufstätigen Eltern in der Regel mindestens um das doppelte übersteigen. Das Dilemma der Eltern auch in dieser Phase liegt auf der Hand.

4.3 ÄLTERE, PFLEGEBEDÜRFTIGE MENSCHEN

Noch vor kurzem wurde der Pflege älterer Menschen, die als mehr oder weniger unabhängig betrachtet wurden, tendenziell nicht viel Beachtung geschenkt und die Unterbringung in einer Einrichtung als die beste Lösung angesehen. Hier gibt es eine Parallele zu Betreuung kleiner Kinder: In vielen europäischen Ländern ist die Betreuung für Menschen im ersten und letzten Lebensabschnitt, in dem die Hilfsbedürftigkeit am größten ist, allgemein am schwächsten ausgeprägt und häufig Aufgabe der Familie. Diese Leistung wird fast vollständig von Frauen in ihrer Rolle als Mutter, Ehefrau, Tochter oder Schwiegertochter übernommen. Die zunehmende Berufstätigkeit von Frauen erschwert es jedoch, die Betreuung Älterer zu organisieren.

Einige Länder haben Möglichkeiten für die Betreuung zuhause entwickelt und Zuschüsse für ältere Menschen eingeführt (*Deutschland, Österreich, Belgien, Dänemark* und *Spanien*).

4.4 ÖFFNUNGSZEITEN

Eine Rahmenbedingung, die die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit erleichtert oder erschwert, sind die Öffnungszeiten von Geschäften und öffentlicher Verwaltung. Die Ladenöffnungszeiten sind in allen europäischen Ländern flexibler und länger geworden und bieten den Bedürfnissen der Familien mehr Spielraum. Die Öffnungszeiten der Verwaltungen sind noch nicht flexibel genug gestaltet, aber auch hier haben Veränderungsprozesse eingesetzt. In *Italien* werden »Zeitbüros« eingerichtet, in *Deutschland* »Zeiten der Stadt«³⁶ koordiniert, um die Öffnungszeiten von Verwaltung, Kinderbetreuungsdiensten, Geschäften und den öffentlichen Nahverkehr in Einklang zu bringen mit den Erwerbsarbeitszeiten.

36 Mückenberger, Ulrich, 2000.

5 SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS DEM BENCHMARKING FÜR DIE EVALUATION DER BÜNDNISPAPIERE UNTER DER GENDER-PERSPEKTIVE

Jede Politik zum Abbau von Arbeitslosigkeit und zum Aufbau von Beschäftigung ist nur dann erfolgreich, wenn Frauenerwerbstätigkeit gefördert wird. Dafür ist eine veränderte Familien- und Bildungspolitik nötig. Ohne einen Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder jeden Alters, die für alle Einkommensgruppen bezahlbar sind, gibt es keine signifikante Zunahme an Frauenerwerbstätigkeit. Ohne eine Zunahme an Frauenerwerbstätigkeit gibt es keine ausreichende Ausweitung des Dienstleistungssektors. Ohne eine Ausweitung des Dienstleistungssektors wird es keinen nachhaltigen Abbau der Arbeitslosigkeit geben. Wer heute Zukunftsinvestitionen in Betreuungsinfrastruktur wie Krippen, Kindergärten, Ganztagschulen tätigt, leistet damit einen aktiven Beitrag zur Struktur- und Arbeitsmarktpolitik des Standorts Deutschland. Wer sie unterlässt, wird bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und beim Aufbau von Beschäftigung unzureichende Erfolge erzielen oder gar scheitern. Das Bündnis für Arbeit wird folglich nur dann erfolgreich sein können, wenn es sein Augenmerk auf die Erwerbstätigkeit der Frauen richtet und hier Schwerpunkte setzt.

Die deutsche Politik hat die durch den Amsterdamer Vertrag kodifizierte Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigungspolitik noch nicht ausreichend umgesetzt; es fehlen zielgerichtete Maßnahmen, um die Beschäftigungsziele des Lissabonner Gipfels zu erreichen. Die EU stellt zum nationalen Beschäftigungsplan (2000) der Bundesrepublik kritisch fest, dass es »eines der höchsten geschlechtsspezifischen Lohngefälle« gibt und »relativ wenig Kinderbetreuungseinrichtungen« bestehen.« »Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: Präventive Maßnahmen; Erwerbsbeteiligung älterer Menschen; lebenslanges Lernen; Verringerung der steuerlichen Belastung der Arbeit und Chancengleichheit.«³⁷ Deshalb sollte Deutsch-

37 Empfehlung der Kommission für eine Empfehlung des Rates der Europäischen Union zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten vom September 2001, S. 9.

land »sich verstärkt um eine Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bemühen und die Auswirkungen des Steuer- und Sozialleistungssystems auf die Beschäftigung von Frauen prüfen; das Kinderbetreuungsangebot erweitern und es besser auf die Arbeits- und Schulunterrichtszeiten abstimmen; die Durchführung dieser Maßnahmen, unter Einbeziehung der relevanten Akteure auf allen Ebenen, mit Hilfe geeigneter verifizierbarer Indikatoren und Zielvorgaben überwachen.«³⁸

Die Aussagen in den nachfolgenden Genderchecks, insbesondere aber die Empfehlungen zur Verankerung der Genderperspektive in den jeweiligen Politikfeldern werden als Maßstab die Politiken gleichstellungsfreundlicher Länder nehmen. Entsprechend der vorangegangenen Analysen gelten solche Länder als gleichstellungsfreundlich,

- in denen ein hohes Beschäftigungsniveau sowohl für Männer als auch für Frauen insbesondere in den personenbezogenen Dienstleistungen herrscht;
- in denen die geschlechtsspezifische Segmentation auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich abgebaut wird, in denen also mit stetig steigender Tendenz Frauen gleichermaßen in allen Sparten des Arbeitsmarktes und in allen Hierarchiestufen von Unternehmen, Organisationen und in der Politik zu finden sind;
- die über eine Lohn- und Gehaltsstruktur verfügen, die nicht geschlechtsspezifisch segmentiert ist und deshalb für die Haushalte keine Anreize für die Ausdehnung höher bezahlter männlicher Erwerbsarbeit bei (kurzer) Teilzeitarbeit der Frauen setzen;
- die über ein gut ausgebautes Netz von Kinderbetreuungseinrichtungen verfügen, in denen Kinder aller Altersstufen – bei Bedarf auch ganztags – betreut werden können. Der Zugang zu diesen Betreuungsplätzen steht allen Eltern offen und ist für Personen aus allen Einkommensgruppen finanzierbar;
- die Familien sozialpolitisch unterstützen; die Kindererziehung als gesellschaftliche Aufgabe ansehen und eine Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kindererziehung sowie Sorgearbeit fördern. Die besonderen Zeitbedarfe von Personen, die Erziehungs- und Pflegearbeit leisten, werden berücksichtigt und zeitweilige individuelle Arbeitszeitreduzierungen durch Lohnersatzleistungen finanziell abgedeckt;
- die eine Arbeitszeitgestaltung ermöglichen, die den individuellen, gegebenenfalls lebensphasenspezifischen Interessen und Bedarfen entspricht, ohne diese Arbeitszeitformen zu diskriminieren;

38 Empfehlung der Kommission für eine Empfehlung des Rates der Europäischen Union zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten vom September 2001, S. 10.

- die Arbeitszeiten fördern, die Zeitröte reduzieren und Voraussetzungen dafür schaffen, dass Männer und Frauen gleichermaßen sowohl bezahlte Erwerbs- als auch unbezahlte Familienarbeit leisten können;
- die Steuer- und Versicherungssysteme haben, welche keine Anreize für eine ungleiche Verteilung der bezahlten Arbeit zwischen den Partner setzen.

6 GENDERCHECKS DER PAPIERE AUS DEM BÜNDNIS FÜR ARBEIT

Die Perspektive der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist im Bündnis und in fast allen Arbeitsgruppen nachrangig oder gar nicht behandelt worden. Dies mag an der männerdominierten Zusammensetzung des Bündnisses und der Arbeitsgruppen liegen. Jedoch fehlten für die ersten Jahre des Bündnisses auch entsprechende politische Zielvorgaben.

Tabelle 9: Arbeitsgruppen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

	Männer	Frauen
Spitzengespräch	12	3
Steuerungsgruppe	17	1
Benchmarkinggruppe	4	1
AG Beschäftigungsförderung – aktive Arbeitsmarktpolitik	12	4
AG Aus- und Weiterbildung	19	7
AG Aufbau Ost	12	3
AG Arbeitszeit	14	2
AG Arbeit durch Innovation	33	5
AG Steuerpolitik	15	4
AG EU-Osterweiterung	7	3
Gesamt	145	33

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, Wissenschaftliches Sekretariat Bündnis für Arbeit, 2002.

Leerstellen im Bündnis

Drei wesentliche Aspekte der Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wurden im Bündnis nicht thematisiert:

- Der geschlechtsspezifisch segmentierte betriebliche Arbeitsmarkt, der das Wissen und Können von Frauen nicht ausreichend erschließt.
- Die Einkommens- und Entgeltstruktur, die immer noch gleichstellungspolitische Defizite aufweist.
- Die Verbesserung der außerhäuslichen Kinderbetreuung.

Segmentation

Am Bündnistisch sitzen mit Arbeitgebern und Gewerkschaftern Akteure, die auf der betrieblichen Ebene Maßnahmen einleiten könnten, um die benannten Defizite zu verringern. Dass dies dringend nötig ist, zeigen nicht nur die Arbeitsmarktdaten, sondern auch europaweit Befragungen von Frauen in den Betrieben:

Tabelle 10: Maßnahmen, vorgeschlagen von Frauen in Europa zur Verbesserung der Einstellungschancen von Frauen auf unterschiedlichen Managementebenen (in Prozent)¹

Maßnahme	Unteres Management	Mittleres Management	Oberes Management
Chancengleichheitsprogramme, gerichtet an alle Angestellten	40,5	38,5	29,1
Kinderbetreuungseinrichtungen im Betrieb	43,9	35,8	23,6
Spezielle Kurse zur Unterstützung von Frauen im Management ²	77,7	68,2	43,2
Öffentliche Stellenausschreibungen	35,1	35,1	38,5
Überarbeitete Auswahl-/Beförderungsverfahren	24,3	33,1	41,2
Mentoring ³	39,2	47,3	45,9
Frauenquoten	12,8	14,2	22,3
Reduzierung der Arbeitsbelastung einzelner Manager	10,1	16,2	12,8
Anzahl der Antworten	452	462	398
Anzahl der gültigen Fälle	148	148	148
Durchschnittliche Anzahl der Antworten	3,1	3,1	2,7

1 Jede Gruppe der Antwortenden wurde aufgefordert die drei wichtigsten Faktoren auszuwählen.

2 Beinhaltet Antwortkategorien »Spezial-Trainings-Kurse« und »Selbsterkenntnis-Training«.

3 »Offizielles Mentoring-Programm« und »informelles Mentoring durch weibliche Manager«.

4 Berechnet auf der Grundlage der zehn ursprünglichen Antwortkategorien.

Quelle: Quack, Sigrid und Hancké, Bob, 1997.

Weltweite Erfahrungen belegen³⁹, dass Fortschritte im Abbau der geschlechtsspezifischen Segmentierung durch eine bewusste Gleichstellungspolitik der Unternehmen erreicht werden können. Chancengleichheit muss zum Unternehmensziel gemacht und kann dann mit den selben Mitteln verfolgt werden wie die anderen Unternehmensziele.

39 Wirth, Linda, 2001.

In der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 3. Juli 2001⁴⁰ sind eine Reihe geeigneter betrieblicher Maßnahmen aufgelistet worden. Sie muss zügig und erfolgreich umgesetzt und auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden.

Vorbildliche Praktiken: Gleichstellungspolitik in den USA

Während im Jahre 2000 in Deutschland nur 9,2 % aller Management Positionen von Frauen gehalten wurden, haben Untersuchungen der ILO für die USA einen Wert von 43 % ermittelt. In den USA gibt es auch einen beachtlichen Anteil von Frauen in den Spitzenverdienerkategorien; er ist deutlich höher als in Deutschland.⁴¹

Sowohl die signifikante Repräsentanz von in den USA arbeitenden Frauen in den Gruppen mit überdurchschnittlichen Einkommen, als auch besonders die hohen Steigerungsraten sind nur erklärbar durch die systematische Gleichstellungspolitik (affirmative action) der Unternehmen in den USA, die die Chancen auch von Frauen in den Betrieben deutlich verbessert haben. Die Unternehmen müssen Verbandsklagen und Klagen von Frauen mit Wirkung für alle gleichermaßen Betroffenen (class action lawsuits) aufgrund von Diskriminierung gewärtigen, wenn sie nicht eine effektive Gleichstellungspolitik betreiben.⁴² Deren Wirkung ist nicht auf Spitzenpositionen beschränkt, sondern hat Frauen auch vielfältige Beschäftigungsbereiche geöffnet (z.B. Feuerwehr, Bau, Strafvollzug).

Das Beispiel USA lehrt, dass Gleichstellungspolitiken und Managementkonzepte, die auf »diversity« setzen, zu einem hohen Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum nicht im Widerspruch stehen.

Affirmative Action Programm für Führungspositionen bei der australischen Westpac Bank

Ein zentrales Problem von Westpac, einer australischen Großbank, war der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen. Frauen, deren Anteil 62 % an der Gesamtbeschäftigtenzahl ausmachte, waren überwiegend in unteren Positionen und in Teilzeitarbeit beschäftigt. Die Beförderungquote der weiblichen Beschäftigten

40 www.bundesregierung.de/frameset/index.jsp.

41 Wirth, Linda, 2001.

42 Pfarr, Heide; Kocher, Eva, 1998.

war niedriger als die ihrer männlichen Kollegen mit vergleichbarer Leistung und beruflicher Qualifikation. Westpac änderte zunächst das Auswahl-, Trainings- und Assessmentverfahren und etablierte ein »Frauen in Management-Programm«, an dem Mitte der 90er Jahre 776 Frauen teilnahmen. Die Bank wies die von ihr beauftragten Personalrekrutierungsfirmen an, insbesondere weibliche Bewerber zu suchen und verlangte, mindestens jeweils eine Bewerberin in die engere Auswahl zu nehmen. Darüber hinaus unterrichtete die Bank die von ihr beauftragten Personalfirmen in Workshops über ihr Affirmative Action Programm und Vorgehensweisen und über Möglichkeiten gleichberechtigte Einstellungschancen zu gewährleisten. In einem weiteren Schritt wurden die Vergütungen, Versetzungen und Beförderungen von Frauen überprüft. Zwischen 1994 und 1995 stieg der Anteil von Frauen in Managementpositionen um 4 %.⁴³

Ein aktueller Blick in den Geschäftsbericht der Westpac Bank (2001 Concise Annual Report) zeigt, dass rd. 35 % der Managementpositionen mit Frauen besetzt sind. Die Beförderungsquote von Frauen liegt aktuell auf dem gleichen Niveau bzw. leicht über der Beförderungsquote von Männern.

Zum Einkommen

Das Bündnis muss sich dem Abbau der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen widmen. Der 4. Bericht der Bundesregierung dazu (2001) bietet eine gute Grundlage.

Den Tarifpartnern – und selbstverständlich auch dem Staat als Tarifpartei – obliegt es, das europarechtlich verbindliche und verfassungsrechtlich abgesicherte Gebot der Entgeltgleichheit auch in den Tarifverträgen durchzusetzen. Dazu sind bereits Methoden des Vorgehens entwickelt worden⁴⁴, die es in den einzelnen Tarifbereichen anzupassen und umzusetzen gilt.

Zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit

Freistellungsregelungen

Die geschlechtsspezifische Segmentation des Arbeitsmarktes hat eine Ursache auch in der Tatsache, dass Unternehmen zur Zeit mit Recht davon ausgehen, dass es die Frauen sind, die weit überwiegend die Familienarbeit übernehmen und deshalb von Freistellungsregelungen Gebrauch machen werden und vom Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen negativ betroffen sind.

43 Wirth, Linda, 2001.

44 Tondorf, Karin, 2001.

Soll Chancengleichheit erreicht werden, ist es deshalb unverzichtbar, die Politik zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit so zu gestalten, dass sie nicht oder möglichst wenig unterschiedlich von Männern und Frauen wahrgenommen wird.

Schon die Verpflichtung der deutschen Arbeitgeber zur Zahlung im Zusammenhang mit der Mutterschutzfrist ist unter diesem Gesichtspunkt hoch problematisch, unabhängig von den bestehenden Ausgleichsregelungen. Freistellungsregelungen müssen so ausgestaltet und finanziell abgedeckt werden, dass eine Inanspruchnahme durch – in der Regel gegenüber den Müttern besser verdienende – Väter überhaupt möglich wird. Die nordischen Länder mit einkommensadäquaten Transferleistungen, die nicht die Arbeitgeber schulden, sind ein gutes Beispiel.

Kinderbetreuung

Für die Chancengleichheit der Geschlechter ist das Bereitstellen von bezahlbaren und zeitlich ausreichenden Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen wichtiger als eine Erhöhung beim Kindergeld.

Vorbildliche Praktiken

Die Bereitstellung von Betreuungseinrichtungen für Kinder in den nordischen Ländern

Jedes dieser Länder hat sich gesetzlich oder politisch verpflichtet, für alle Kinder, die mindestens 12 Monate alt sind und deren Eltern einen Betreuungsplatz wünschen, eine öffentlich finanzierte Betreuungsmöglichkeit bereitzustellen. Die Betreuung bis zum 3. Lebensjahr erfolgt hauptsächlich in öffentlich finanzierten Einrichtungen – selten in privat finanzierten oder durch informell Tätige wie Tagesmütter oder Großeltern. Für Kinder im schulpflichtigen Alter gibt es ein integriertes und einheitliches Betreuungssystem, das neben der Betreuung und auch pädagogische Ziele anstrebt.⁴⁵

Die Beschäftigungsquoten der Frauen in diesen Ländern liegen höher als in Deutschland; die Differenz zur Beschäftigungsquote der Männer ist geringer.

45 Europäische Kommission, 1999.

6.1 SPITZENGESPRÄCHE

In den »Gemeinsamen Erklärungen« der 1. – 5. Spitzengespräche wird eine Genderperspektive weder implizit noch explizit eingenommen.

In der »Gemeinsamen Erklärung« des 6. Spitzengesprächs werden Frauen an einer Stelle – V. Qualifizierungsoffensive – erwähnt: »Für Frauen, Geringqualifizierte und Ältere müssen die Möglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung verbessert werden.« Schon in dieser Aufzählung wird deutlich, dass es sich hierbei weder um eine Querschnittsfrage noch um eine grundlegende Genderperspektive handelt, sondern nur um eine – falsche – Kategorisierung.

In der »Gemeinsamen Erklärung« des 7. Spitzengesprächs wird das Thema Betriebliche Qualifizierung und »Problemgruppen« (dazu gehören auch Frauen) noch einmal aufgegriffen und einer höheren Verbindlichkeit zugeführt: Im Rahmen einer »Qualifizierungsoffensive...werden die Sozialpartner eine Initiative zur betrieblichen Weiterbildung u. a. mit dem Schwerpunkt ...deutliche Erhöhung der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung ergreifen (unter besonderer Berücksichtigung von Ungelernten, älteren Arbeitnehmer/innen, Frauen)«. An anderer Stelle findet sich der Hinweis, dass Frauen bei allen Maßnahmen der Qualifizierungsoffensive mit dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe zu berücksichtigen seien. In diesem Kontext wird vereinbart: »die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen sind Querschnittsziel bei allen Aktivitäten des Bündnisses.«

Hier waren die Bündnisparteien mehr als zwei Jahre nach Gründung des Bündnisses und seiner Arbeitsgruppen offensichtlich bemüht, das Bündnis um die Genderperspektive zu erweitern. Die Bundesregierung verpflichtete sich darüber hinaus, der Steuerungsgruppe eine zusammenfassende Darstellung sowohl der Aktivitäten der Bundesregierung und des Bündnisses zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern vorzulegen.⁴⁶

Die fehlende Integration der Genderperspektive und die späte Aufnahme des Querschnittsziels hatte zur Folge, dass sämtliche Verabredungen im Spitzengespräch zwar geschlechtsneutral formuliert sind, de facto aber den männlichen Arbeitnehmer in den Focus der Politik nehmen. Am Beispiel des im Bündnis geschlossenen **Ausbildungskonsens** vom 6.7.1999 – und der Förderung von Beschäftigung und regionaler Mobilität von Jugendlichen vom 10.7.2000 kann dies exemplarisch gezeigt werden:

46 www.bundesregierung.de/frameset/index.jsp.

Der Ausbildungskonsens ist die Verabredung des Bündnisses für Arbeit, deren Ergebnisse sich von den Zielen bis zur Realisierung konkret nachvollziehen lassen. Der Ausbildungskonsens bezieht sich auf die Jugendarbeitslosigkeit in West und Ost, greift Ergebnisse aus dem Jugendsofortprogramm (JUMP) und Diskussionen der Wirtschaft auf, die auf ein unzureichendes Angebot an IT-Fachkräften aufmerksam gemacht hatten.

Ziel des Ausbildungskonsens war es, das Ausbildungsplatzangebot im Westen und im Osten Deutschlands deutlich so zu erhöhen, damit »jeder junge Mensch, der kann und will, ausgebildet wird«.

Der Ausbildungskonsens setzt auf eine Verbesserung der regionalen Kooperation und Zusammenarbeit zwischen Akteuren »vor Ort« und hier insbesondere der Tarifparteien. Durch diese Form der »Regionalisierung« wird zwar die spezifische Ausbildungsplatzsituation in allen Regionen sichtbar, nicht sichtbar wird das Geschlechterverhältnis. Die Ausbildungsplatzsituation von Mädchen und jungen Frauen ist bei der Verabredung des Ausbildungskonsens kein besonderes Anliegen gewesen.

Im Dezember 1999 nehmen die Bündnispartner zum Ausbildungskonsens eine erste Bewertung vor. Festgestellt wird, dass gegenüber dem Vorjahr die Zahl der Ausbildungsstellen gesteigert werden konnte. Allerdings wird auch festgestellt: »Das im Bündnis angestrebte Ziel der Steigerung der betrieblichen Ausbildungsplätze ist bisher in einer Reihe von Regionen erreicht, nicht aber in allen Regionen, insbesondere nicht in Ostdeutschland«. Geschlechtsspezifische Daten wurden nicht erhoben. Aus der Begleitforschung des Jugendsofortprogramms (JUMP) ist bekannt, dass Mädchen und jungen Frauen nur unter deutlich schwierigeren Bedingungen der Zugang zu Ausbildung oder Beschäftigung möglich ist und eine gleichberechtigte Teilhabe aktive Maßnahmen erfordert. Das gilt auch für den Ausbildungskonsens, der solche Maßnahmen aber nicht vorsah.

Als Konsequenz aus diesem Ergebnis schlägt das »Bündnis« zwar für den Osten Deutschlands weitere Maßnahmen vor: Die Weiterführung des Jugendsofortprogramms und der Einsatz von 50 % der zur Verfügung stehenden Mittel in Ostdeutschland, die Auflage eines Sonderprogramms »Ausbildungsplatzentwickler Ost« sowie die Förderung der beruflichen Mobilität von Jugendlichen mit dem Ziel, diese auf unbesetzte Ausbildungsstellen auch in anderen Bundesländern zu vermitteln. Die Probleme der Mädchen wurden nicht angesprochen.

Solche regional und betrieblich ausgerichteten Strategien mögen geeignet sein, die Ausbildungsplatzsituation in den neuen Bundesländern zu entspannen, aber sie führen nicht zu einem verbesserten Zugang von Mädchen und jungen Frauen in Ausbildung oder in das Erwerbsleben. Hier sind gezielte geschlechtsspezifische Maßnahmen notwendig, die die Hindernisse im Einstellungs-, Rekrutierungs- und Qualifizierungsverhalten der Betriebe abbauen und die diese regional durch eine gleichstellungsorientierte gestaltende Arbeitsmarktpolitik flankieren.

Auch in den Empfehlungen zu anderen Politikbereichen (z.B. Steuerpolitik, Aufbau Ost oder Arbeit durch Innovation), wurde nicht nach Geschlechtern differenziert und entsprechend die Maßnahmen eindimensional formuliert. (Hierzu im einzelnen: 6.3 – 6.10).

Empfehlungen für die Verankerung der Gender-Perspektive

Obwohl die Zunahme der Frauenerwerbsarbeit positiv auf den Abbau der Arbeitslosigkeit und den Aufbau von Beschäftigung wirken würde und Bedingung für sie ist, wird im Bündnis für Arbeit die Förderung der Erwerbsarbeit von Frauen bislang vernachlässigt. Das Fehlen eines Gender Mainstreaming hier ist allerdings nicht sehr erstaunlich, da der Ansatz politisch noch nicht durchgesetzt und das Verständnis für seine Tragweite und Radikalität noch nicht verbreitet ist. Hinzu kommen bewusste und unbewusste Widerstände. Deshalb sollten erhebliche Anstrengungen unternommen werden, um der Frauenerwerbsarbeit im Bündnis einen programmatischen und praktischen Stellenwert zu geben.

Es ist notwendig, dass das Bündnis das Prinzip des Gender Mainstreaming bewusst zur Grundlage seiner Arbeit macht.

Besondere Bedeutung bei der Durchsetzung der Chancengleichheit kommt neben der Regierung den anderen beiden Bündnispartnern zu. Denn die Tarifpartner sind es, die durch eigenes Handeln und durch Einwirken auf ihre Mitglieder die Bedingungen für Frauen und Männer im Erwerbsleben entscheidend prägen. Selbst wenn guter Wille vorhanden ist, fehlt es oft an ausreichender Information darüber, wie, mit welchen Ansätzen und Mitteln in den Unternehmen erfolgreich die Chancengleichheit für Männer und Frauen verbessert werden kann. Das gilt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen. Der Aufbau eines Informations- und Beratungsnetzes unter Einbeziehung der Kammern wäre hilfreich. In

der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 3. Juli 2001 haben die Spitzenverbände eine solche Informationspolitik bereits verbindlich zugesagt. Sie muss zügig umgesetzt und auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

Für die Bundesregierung eignet sich als Referenzmodell die Gender-Mainstreaming-Strategie der EU, die selbst für »harte« Politikbereiche konkrete Vorschriften z.B. zum Strukturfonds, der europäischen Beschäftigungsstrategie, der Entwicklungszusammenarbeit und der Forschung verabschiedet hat und sie verfolgt.

Die Bundesregierung hat sich selbst verpflichtet, den Politikansatz des Gender Mainstreaming umzusetzen. Grundlage hierfür ist § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesregierung (GGO) von Juli 2000. Er sieht vor, dass »die Gleichstellung von Frauen und Männern durchgängiges Leitprinzip ist und bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert wird.« Insofern hat die Bundesregierung die Basis für ein erfolgversprechendes Vorgehen wie in den Niederlanden gelegt. Entscheidend ist jetzt die Umsetzung und der politische Durchsetzungswille, der – wie die Berichte aus den *Niederlanden* belegen – deutlich geäußert werden muss.

Die ersten Erfahrungen mit der Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in den Bundesministerien müssten ressortübergreifend ausgewertet werden. Vor diesem Hintergrund und den EU-Erfahrungen könnte auch ein Gender Mainstreaming-Konzept für das Bündnis entwickelt und umgesetzt werden.

Darüber hinaus könnte – in Analogie zum Öko-Audit – ein Gender-Audit für das Bündnis verabredet werden.

Vorbildliche Praktiken:

Niederlande: Die Einbeziehung der Chancengleichheit in die Regierungspolitik⁴⁷

In den *Niederlanden* zielt ein nationales Projekt unter Federführung des Ministeriums für Soziale Angelegenheiten und Beschäftigung darauf ab, Chancengleichheitsziele in die Politik aller Ministerien einzubeziehen. Danach müssen alle Ministerien Initiativen ergreifen, drei konkrete Chancengleichheitsziele formulieren und Maßnahmen zu ihrer Umsetzung in die Wege leiten. Diese Ziele haben bestimmten Kriterien zu genügen, sie müssen

47 Europäische Kommission, Generaldirektion V, Referat D.5, Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union, 2000.

- konkret und messbar und
- innerhalb von 4 Jahren realisierbar sein,
- mit den Hauptthemen der Politik des jeweiligen Ministeriums zusammenhängen,
- einen Bezug zur aktuellen Chancengleichheitspolitik haben
- und auf gesellschaftliche Auswirkungen ausgerichtet sein.

Ziel des federführenden Ministeriums für Soziale Angelegenheiten und Beschäftigung ist es auch, unbezahlte Arbeit wahrnehmbar zu machen und in die Politik zu integrieren. Dazu gehört es zu beobachten, wie sich »unbezahlte Beschäftigung« entwickelt, und unbezahlte Arbeit in die Statistiken und ökonomische/ökonomische Modelle einzubeziehen.

Der Ansatz, die Verantwortung für Chancengleichheitsmaßnahmen in die Ministerien zu delegieren, wird vom federführenden Ministerium als erfolgreich bewertet.

Vorbildliche Praktiken:

Gender Mainstreaming in einer tripartistischen Organisation

International Labour Organization (ILO): Gender Audit

Die ILO führte von Oktober 2001 bis April 2002 im Rahmen eines internen Aktionsplans für Gleichstellung und Gender Mainstreaming ein erstes sogenanntes »Gender Audit« durch. Unter Audit versteht man eine Mischung zwischen einer Revision der bisherigen Erfolge der Gender Strategie, und einem gleichzeitig stattfindenden weiterführenden Lernprozess.

Hauptziel des Gender Audit ist es nach Angaben der ILO, »die Implementierung des Gender Mainstreaming in die Politik, die Programme und die Strukturen der Behörde durch organisationsinternes Lernen auf der individuellen, der Projekt- und der Verwaltungsebene voranzutreiben.«

Bis zu drei Abteilungen aus jedem (ILO-)Bereich und jeder Region werden sich bis April 2002 auf freiwilliger Basis dem Gender Audit unterziehen, welches unter Zuständigkeit und Aufsicht des ILO-Gender Büros, einer hochrangigen Stabsstelle in der Hauptverwaltung, angesiedelt ist.

Methodisch werden für jede am Audit teilnehmende Arbeitseinheit zweitägige Workshops durchgeführt, die jeweils von gemischten Teams aus ILO-Mitarbeiter/innen und externen Berater/innen geleitet werden. Die Ergebnisse der Workshops werden zusammengefasst den Teilnehmer/innen zur Verfügung gestellt, um ihnen ein möglichst objektives Bild über die Hindernisse und Erfolge zu geben und die gelernten Arbeitsinhalte zu rekapitulieren.

Ergänzend hierzu wird in der Hauptverwaltung eine allgemeine Revision durchgeführt, bei der die Grundsatzpapiere, die wichtigsten Veröffentlichungen und Programme, die Budgetplanung, die Monitoring (Prüf-)Verfahren und Entwicklungsprozesse unter Gender-Aspekten untersucht werden.

Das Gender Audit bei der ILO ist ein gelungenes Praxisbeispiel, das auch aufgrund der Organisationsform und des Arbeitsauftrags der ILO als vorbildlich bezeichnet werden kann.

6.2 STEUERUNGSGRUPPE

Aufgabe der Steuerungsgruppe ist es, das Bündnis zu steuern und die Spitzengespräche vorzubereiten. Aus dieser Aufgabenstellung heraus fasst die Steuerungsgruppe selber keine Beschlüsse, die nach außen wirken, sondern nur solche nach innen. Ausnahme ist der Beschluss der Steuerungsgruppe vom 14. August 2001, der die Fortsetzung des Aufbau Ost fordert. Darin ist die Geschlechterperspektive nicht explizit erwähnt. Der Beschluss des Spitzengesprächs vom 4. März 2001, mit dem die Bundesregierung sich verpflichtet, der Steuerungsgruppe eine zusammenfassende Darstellung sowohl der Aktivitäten der Bundesregierung und des Bündnisses zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern vorzulegen, geht auf die Diskussionen in der Steuerungsgruppe zurück. Es war auch die Steuerungsgruppe, die die Arbeitsgruppe Benchmarking beauftragt hat, die bisherigen Ergebnisse des Bündnisses daraufhin durchzuschauen, inwieweit hierüber die Chancengleichheit von Frauen und Männern verbessert wurde.

6.3 ARBEITSGRUPPE BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG – AKTIVE ARBEITSMARKTPOLITIK

Die Arbeitsgruppe »Beschäftigungsförderung – Aktive Arbeitsmarktpolitik« hat sich bislang mit sechs Themenschwerpunkten beschäftigt. Die jeweiligen Beschlüsse sind in unterschiedlichem Maße in den Spitzengesprächen des Bündnisses für Arbeit bzw. im Job-AQTIV-Gesetz aufgegriffen worden. Die »Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt« war eines der Schwerpunktthemen.

Im Beschluss zu diesem Themenschwerpunkt ist die Integration des Gender Mainstreaming-Ansatzes in die Entscheidungen und Handlungen der Bünd-

nispartner vorgesehen. Drei Empfehlungen beziehen sich im engeren Sinne auf die Arbeitsförderung: die Verbesserung der Berufsberatung zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Frauen, die bessere Vermittlung von Frauen in qualifizierte und zukunftssträchtige Berufe, die Finanzierung der Leistungen für Erziehende in der Arbeitslosenversicherung durch Steuern statt durch Beitragsmittel. Darüber hinaus wird die Notwendigkeit gesehen, die Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Familienarbeit und Beruf (Kinderbetreuung; Arbeitszeitgestaltung) zu verbessern und die Ursachen für die geringere Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente für Frauen zu erforschen.

Der Beschluss, den Gender Mainstreaming-Ansatz in alle Entscheidungen und Handlungen der Bündnispartner zu integrieren, wird von der Arbeitsgruppe jedoch selbst nicht umgesetzt und ist in keinem der anderen – zeitlich allerdings vorgelagerten – Beschlüsse verwirklicht. Durch dieses Vorgehen wurden nacheinander die Problemlagen unterschiedlicher Gruppen des Arbeitsmarktes behandelt, so die Situation Jugendlicher, Geringqualifizierter und älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ohne die zumindest bei den beiden letztgenannten Gruppen durchaus bestehenden Überschneidungen mit geschlechtsspezifischen Problemlagen zu thematisieren. Dementsprechend sind die Empfehlungen der Arbeitsgruppe – auch in den Handlungsbereichen Evaluation und Modernisierung der Arbeitsvermittlung – blind für die Perspektive der Chancengleichheit.

Die Einzelempfehlungen der Arbeitsgruppe zur Reform der Arbeitsförderung im Hinblick auf die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern greifen selektiv nur wenige Aspekte auf und bleiben damit hinter dem Stand der gleichstellungspolitischen Diskussion zurück. Zwar ist es wünschenswert, wie von der Arbeitsgruppe beschlossen, die Ursachen für die geringere Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente für Frauen weiter zu erforschen, der Stand der Forschung liefert jedoch bereits jetzt weit mehr Erkenntnisse, als von der Arbeitsgruppe verwertet worden sind.⁴⁸

Im Beschluss zur »Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt« werden mehrere Verknüpfungen zu weiteren Themenfeldern des Bündnisses bzw. der Bundespolitik genannt. So werden als Verbesserungen der Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Familienarbeit und Beruf »mehr ganztägige Kinderbetreuungsangebote sowie eine familiengerechte Arbeitszeitgestaltung« gefordert. Bei der Verbesserung der Berufsberatung mit dem Ziel der Erwei-

48 Rabe, Birgitta, 2001; Bothfeld, Silke; Gronbach, Sigrid, 2002.

terung des Berufswahlspektrums von Frauen wird die Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden und beruflichen Schulen vorgeschlagen.

Empfehlungen für die Verankerung der Gender-Perspektive

Für die Verankerung der Genderperspektive in der Arbeitsmarktpolitik sind zwei Ebenen von Bedeutung. Erstens muss es darum gehen, die Regelungen des Sozialgesetzbuches III hinsichtlich einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an den Leistungen der Arbeitsförderung und schließlich am Erwerbsleben zu überarbeiten. Zweitens ist von Bedeutung, dass die gesetzlichen Regelungen in der praktischen Implementation so in konkrete Politik umgesetzt werden, dass sie tatsächlich die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern.

Seit dem 6. März 2002 arbeitet die Kommission »Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt« (sogenannte Hartz-Kommission), die die Reform der Bundesanstalt für Arbeit betreiben soll. Es ist wichtig, dass das Prinzip der Chancengleichheit der Geschlechter bei den Vorschlägen dieser Kommission berücksichtigt wird.

Als mögliche Perspektiven für eine weitere Reform der Arbeitsförderung nach dem Inkrafttreten des Job-AQTIV-Gesetz und auch für die Hartz-Kommission können folgende Punkte diskutiert werden:

- Verbesserung des Leistungszugangs für Frauen, die allein wegen im Eheverband fehlender Bedürftigkeit keine Arbeitslosenhilfe bekommen und somit auch von den aktiven Leistungen der Arbeitsförderung ausgeschlossen sind; besserer Zugang zu aktiven Maßnahmen für Pflegende, Berufsrückkehrerinnen und Nicht-Leistungsbezieherinnen bei konsequenter Steuerfinanzierung.
- Einführung eines individuell einklagbaren Rechtes auf Aktivierung passiver Lohnersatzleistungen, um Arbeitslose besser zur Verantwortungsübernahme zu befähigen (in Dänemark haben alle Arbeitslosen nach einer gewissen Frist ein Recht auf ein Aktivierungsangebot). Weiter gehend wäre die Einführung eines Rechts auch auf präventive Inanspruchnahme der Maßnahmen bspw. für Personen mit erziehungs- oder pflegebedingten Unterbrechungen wünschenswert. Im Job-AQTIV-Gesetz sind präventive Qualifizierungsmaßnahmen nur für Ältere und Geringqualifizierte eingeführt worden, obwohl im 6. und 7. Spitzengespräch ausdrücklich die Notwendigkeit der verstärkten betrieblichen Weiterbildung von Frauen herausgestellt wurde.
- Erhöhung des Anteils der Frauen an unternehmensnahen Maßnahmen wie Einstellungszuschüssen und Jobrotationsprogrammen durch Zuschnitt der Programmbedingungen z.B. auf Personen mit erziehungsbedingten Erwerbsunterbre-

chungen, oder verbindliche Geschlechterquotierung. In diesen erfahrungsgemäß erfolgreichen Maßnahmen sind Frauen noch deutlich unterrepräsentiert.

Bei der praktischen Umsetzung der Regelungen des SGB III durch die Arbeitsämter und die Träger der Arbeitsmarktpolitik besteht ein erheblicher Spielraum. Durch Anwendung geeigneter Steuerungs- und Organisationsprinzipien kann die Genderperspektive gestärkt werden. An prominentester Stelle rangiert dabei die im Job-AQTIV-Gesetz beschlossene Implementation des Gender Mainstreaming, nach dem bei Entscheidungen auf allen Ebenen der Arbeitsverwaltung die Konsequenzen auf das Gleichstellungsziel abgeschätzt werden müssen. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse können als Grundlage für die Auflage spezieller Aktivitäten und Programme beim Einsatz aktiver Arbeitsmarktpolitik dienen. Innerhalb der Arbeitsförderung kann der Gender Mainstreaming-Ansatz beispielsweise dazu führen, die Vermittlungsbemühungen für Frauen zu intensivieren, die Berufsberatung von vorherrschenden Geschlechterstereotypen zu lösen und verstärkt im Hinblick auf zukunftsfähige Berufe auszurichten. Anreiz- und/oder Sanktionsmechanismen wären auf der Ebene der Träger zu implementieren, um eine gleichberechtigte Zuweisung auch in unternehmensnahe Maßnahmen zu erreichen.

6.4 ARBEITSGRUPPE ARBEITSZEIT

Die Gender-Perspektive fehlt in den Ausführungen der Arbeitsgruppe »Arbeitszeitpolitik« vollständig, sowohl in der Formulierung der Ziele als auch in der Begründung der Empfehlungen. An keiner Stelle wird darauf verwiesen, dass die Arbeitszeitstrukturen in Deutschland – und zwar in deutlich stärkerem Ausmaß als in vielen anderen westeuropäischen Ländern – geschlechtsspezifisch geprägt sind. Ebenso wenig wird erwähnt, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen für Männer und Frauen unterschiedliche Implikationen haben.

In der insgesamt sehr interessanten und nützlichen Datenbank »Arbeitszeitmodelle«⁴⁹ gibt es keinerlei Suchkriterien, die bei der Recherche zu Arbeitszeitmodellen mit familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung führen könnten.

Auch die Empfehlungen der Arbeitsgruppe sind blind in Bezug auf die geschlechtsspezifische Prägung der Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen. So werden wichtige Erfordernisse der Arbeitszeitgestaltung für Frauen und Männer und derzeit bestehende Hindernisse für ihre Realisierung nicht benannt.

49 www.bma.de/arbeitszeitmodelle.

Flexible Arbeitszeiten

Folge dieser Blindheit ist die Behauptung, dass flexible Arbeitszeiten per se »ein Mehr an Zeitsouveränität, die der Einzelne z. B. für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ... nutzen kann«⁵⁰ eröffnet. Die Forschung zeigt jedoch, dass mit der Einführung flexibler Arbeitszeiten häufig die Abhängigkeit von betrieblichen Erfordernissen steigt, also ein Weniger an Zeitsouveränität erreicht wird.⁵¹ Es bedarf bestimmter Voraussetzungen, damit Arbeitszeitflexibilisierungen mit einer höheren Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten einher gehen. Das gilt insbesondere für Beschäftigte (meist Frauen) mit Verantwortung für die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen; sie benötigen häufig eher regelmäßige oder zumindest planbare Arbeitszeiten.

Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist am deutschen Arbeitsmarkt immer noch eine besondere Arbeitszeitform. Das hat viele Ursachen. Zum einen ist sie eine Frauenarbeitszeit. Sie ist aber immer noch defizitär in den Chancen, die sie im betrieblichen Alltag eröffnet. Deshalb kann es nicht nur um die Erhöhung von Teilzeitarbeitsquoten gehen, sondern um Akzeptanz als Arbeitszeitform mit gleichen Chancen. Nur so wird es gelingen, auch Männer für diese Art von Beschäftigung zu interessieren.

Zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe gehört es »Konzepte zu erörtern ..., die [die] vorhandene Arbeit gerechter verteilt[en] ... und die individuellen Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser berücksichtig[en]...«⁵² Diese Aufgabenstellung ist positiv zu werten, wird allerdings nicht näher erläutert und bleibt deshalb unklar. Geht es um diese Ziele, muss man die derzeitige Verteilung bezahlter Arbeit und die Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen zur Grundlage nehmen, um danach Schlussfolgerungen für politisches Handeln zu ziehen.

Gesetzliche Regelungen

Es ist sicherlich, wenn auch nicht im Bündnis verabredet, so doch dem Geist des Bündnisses geschuldet, dass im letzten Jahr zwei wichtige arbeitszeitpolitische Gesetze in Kraft getreten sind: Das Elternzeitgesetz und das Teilzeit- und Befristungs-

50 www.bundesregierung.de/top/sonstige/Schwerpunkte/Buendnis_fuer_Arbeit/ix7274_.htm.

51 Promberger, Markus, 2001; Bundesmann-Jansen, Jörg; Groß, Hermann; Munz, Eva, 2000.

52 www.bundesregierung.de/top/sonstige/Schwerpunkte/Buendnis_fuer_Arbeit/ix7274_.htm.

gesetz. Beide Gesetze sind bedeutsam für selbstbestimmte Arbeitszeiten und berücksichtigen Bedürfnisse von Eltern kleiner Kinder.

Während in *Deutschland* das Gesetz zur Förderung der Teilzeit erstmalig unter definierten Voraussetzungen Rechtsansprüche auf Teilzeitarbeit garantiert, sind die *Niederlande* schon weiter: dort gibt es auch einen Rechtsanspruch für Teilzeitbeschäftigte, in Vollzeit zu wechseln.

Empfehlungen für die Verankerung der Gender-Perspektive

Wenn sich das Bündnis für Arbeit mit dem Thema Arbeitszeit unter Gender-Aspekten beschäftigt, sollten folgende Themen diskutiert werden:

Die gegenwärtig stark geschlechtsspezifisch geprägten Erwerbs- und Arbeitszeitstrukturen entsprechen nicht den Wünschen der Frauen und Männer. Sie wollen nicht nur kürzer arbeiten, sondern faktisch auch die Arbeitszeitunterschiede zwischen den Geschlechtern reduzieren (siehe Kap. 3.3); dies gilt auch für die Verteilung der Arbeit im Haushalt zwischen den Partnern.

Auch in *Deutschland* – ebenso wie in den anderen EU-Ländern – werden sowohl sehr lange als auch sehr kurze Arbeitszeiten deutlich seltener gewünscht, als sie derzeit in der Praxis vorkommen. Die Arbeitszeitwünsche konzentrieren sich im Unterschied zu den tatsächlichen Arbeitszeiten mehr in einem Kernbereich, innerhalb dieses Bereichs streuen sie allerdings breiter.

Individuelle Wahlfreiheiten können sich auch in Erwerbsarbeitszeiten realisieren, die im Lebensverlauf variieren. Eine ungleiche Verteilung der Arbeitszeit über den Lebensverlauf könnte den individuellen Zeitbedürfnissen vieler Menschen besser entsprechen als das derzeit praktizierte Muster des immer späteren Einstiegs in und des immer früheren Ausstiegs aus einer Erwerbsphase, in der hohe zeitliche Belastung durch Erwerbsarbeit mit den Erfordernisse für Kindererziehung zusammenfallen.

Teilzeitarbeit (bzw. eine unterhalb des Standards liegende Arbeitszeit) könnte auch finanziell aus Steuermitteln gefördert werden. Dazu bedarf es allerdings einer gesellschaftlichen Verständigung darüber, welche Gründe zur Aufnahme von Teilzeitarbeit gefördert werden sollten (etwa: Kinder).

In den meisten Betrieben ist eine Arbeitszeitkultur, in der individuelle Arbeitszeitwünsche ernst genommen werden, noch nicht ausreichend entwickelt. Noch immer wird die Anzahl der im Betrieb verbrachten Arbeitsstunden als Indikator für Engagement und Leistungsbereitschaft genommen. Hier muss ein Umdenken einsetzen.

Vorbildliche Praktiken: Dänemark: Freistellung und die Veränderung der Geschlechterrollen

In Dänemark wird die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit sowohl durch Kinderbetreuungseinrichtungen als auch durch Freistellungsregelungen unterstützt. 2001 waren 64 % aller Kinder unter 3 Jahren und 91 % aller Kinder unter 6 Jahren in Kinderbetreuungseinrichtungen.

Die Programme zur Freistellung von der Erwerbsarbeit sollen Erwerbspersonen dazu ermutigen, Bildungsurlaub, Sabbaturlaub oder Kindererziehungsurlaub zu nehmen. Das übergeordnete Ziel der Freistellungsprogramme war es, mittels Jobrotation und Arbeitsteilung die Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Es bestand die Hoffnung, dass durch die Freistellung vakante Stellen mit Arbeitslosen besetzt wurden. Außerdem sollte das Qualifikationsniveau der Erwerbsbevölkerung erhöht werden. Das galt insbesondere in Bezug auf den Bildungsurlaub, da dadurch die Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen verbessert wurden. Aber auch der Sabbat- und der Kindererziehungsurlaub waren mit Bildungskomponenten ausgerüstet: die Freistellungsprogramme hatten zur Folge, dass Arbeitslose eingestellt wurden, denen es wiederum ermöglicht wurde, durch Lernen am Arbeitsplatz ihre Arbeitsmarktchancen zu erhöhen.

In der Implementationsphase dieser Freistellungsprogramme hat die Gleichstellungsperspektive eine große Rolle gespielt. Wurden in den ersten Jahren alle drei Freistellungsmöglichkeiten noch reichlich genutzt, nahm dies seit 1996 ab, allerdings gleichzeitig auch mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit. Es wurden aber auch die Lohnersatzleistungen für Sabbaturlaub und Kindererziehungsurlaub 1995 und 1997 herabgesetzt.

Die Freistellungsprogramme haben die Arbeitsmarktsituation der Frauen stark verbessert. Der Sabbaturlaub wird nur noch von wenigen in Anspruch genommen, während beim Bildungsurlaub die Frauen einen überdurchschnittlich hohen Anteil stellen.

Neben den drei Freistellungsprogrammen gibt es auch einen 18-wöchigen mutterschutzbedingten Freistellungsanspruch, einen zweiwöchigen Vaterurlaub und einen Elternurlaub im Umfang von 10 Wochen, bei dem die Eltern bestimmen können, wer wie lange davon Gebrauch macht. Beim Kindererziehungsurlaub wird deutlich, wie selbst in einem Land wie Dänemark die Traditionen wirken: der Anteil der Väter liegt bei 7 %.

So ist es nicht verwunderlich, dass in Dänemark Gleichberechtigung bei der Familienarbeit, im Haushalt und bei der Versorgung kleiner Kinder verstärkt diskutiert

wird: Vor allem die Themen Männer als Rollenvorbild in der Kindererziehung, der Wandel der Männerrolle innerhalb der Familie werden diskutiert. Der Vaterurlaub könne obligatorisch gemacht werden, um die Entwicklung neuer Identitäten bei Männern zu fördern und dem Universal Bread Winner Model am Arbeitsmarkt auch ein partnerschaftliches Äquivalent in der Familienarbeit gegenüber zu stellen.⁵³

Gefördert durch EU-Mittel wurde 1995 bis 2000 ein skandinavisches Kooperationsprogramm aufgelegt, dessen Ansatzpunkt die Gleichstellung der Geschlechter für die Weiterentwicklung der Wohlfahrts-gesellschaft ist. Das Programm wurde vom nordischen Ministerrat angenommen, der die Zusammenarbeit zwischen Parlamenten und Regierungen von *Dänemark, Finnland, Island, Norwegen* und *Schweden* fördert. Ziel war es, einen gemeinsamen skandinavischen Ansatz weiter zu entwickeln: es ging um Männer, Männerrolle und Männlichkeit. In *Dänemark* wurde im Rahmen dieses Projektes Ministerien und anderen zentralen und lokalen Regierungsorganisationen die Möglichkeit gegeben, Initiativen für die Veränderung im Bereich der Geschlechterrollen zu fördern. Umsetzungsinstitution war der dänische Gleichstellungsrat, der spezifische Ansätze zum Thema Männer und Gleichstellung der Geschlechter entwickelt. Veränderungen im Diskurs über Chancengleichheit wurden über vielfältige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen transportiert.

In *Dänemark* wird anerkannt, dass die Rolle der Männer für die Gleichstellung wichtiger ist als bisher angenommen: die Erwerbsquoten von Frauen und Männern haben sich stetig angenähert, insbesondere bezüglich der Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen. Sowohl Männer als auch Frauen müssen heute Elternrolle mit Ernährerrolle vereinbaren. Trotz dieser ökonomischen Veränderungen hat sich in den Bildern und Vorstellungen wenig verändert. Deshalb sieht es staatliche Politik als eine Aufgabe an, Männern und Frauen zu ermöglichen Entscheidungen hinsichtlich ihrer Elternschaft zu treffen. Die traditionellen Einstellungen in den Unternehmen werden als Faktoren identifiziert, die die Männer an einem Rollentausch im Arbeitsleben und in der Familie hindern.⁵⁴

Vorbildliche Praktiken:

Schweden: Reduzierte tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit für Eltern mit finanziellem Ausgleich

In *Schweden* existiert die Möglichkeit, die Elternzeit, die sich maximal über einen Zeitraum von 480 Tagen erstreckt, in Form einer Reduzierung der täglichen bzw.

53 Vgl. auch Jensen, Per H., erscheint voraussichtlich im Oktober 2002.

54 S.a. Europäische Kommission, Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union, 2000.

wöchentlichen Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen. Bedeutsam dabei ist, dass der finanzielle Verlust durch die Arbeitszeitverkürzung in großen Teilen durch Leistungen aus der Elternversicherung ausgeglichen wird: Für die ersten 390 Tage werden 80 % des früheren Bruttoeinkommens gezahlt; für die restlichen 90 Tage ein einheitlicher Garantiebtrag von 60 SEK/Tag (~ 6,50 €) und maximal 23.000 SEK (~ 2.490 €) monatlich. Eltern mit niedrigem oder gar keinem Einkommen erhalten ebenfalls 60 SEK pro Tag (s. a. S. 56).

Der Arbeitgeber soll sich bei der Verteilung der Arbeitszeit an den Wünschen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin orientieren. Eine konkrete Anzahl, um wie viele Stunden die Arbeitszeit täglich bzw. wöchentlich mindestens oder höchstens reduziert werden darf, ist nicht vorgegeben.

Deutschland: Total-E-Quality-Unternehmen

In einigen Unternehmen, die mit dem Prädikat Total-E-Quality ausgezeichnet wurden, sind gleichstellungsfreundliche Arbeitszeitsysteme eingeführt worden, die als übertragbare Vorbilder herangezogen werden können, da sie die betrieblichen Interessen mit denen der Beschäftigten hervorragend in Einklang bringen.

Comet Computer GmbH:

Mehr als die Hälfte der rund 60 Beschäftigten ist weiblich, nur ein Drittel von ihnen arbeitet Vollzeit, die anderen zwischen zwölf und 35 Stunden. Einige bevorzugen eine geregelte Arbeitszeit, andere wechseln ihre Arbeitszeit fast täglich oder arbeiten einige Monate Vollzeit und legen dann eine Pause ein. Viele kombinieren die flexible Arbeitszeit mit Teleheimarbeit. Steht ein Kundentermin an, kümmert sich eine von der Firma angestellte Erzieherin um das Kind – kostenlos und auch während Ferienzeiten. Und wenn Mütter nicht ins Büro kommen können, weil sie ihr krankes Kind versorgen müssen, dann arbeiten sie entweder zu Hause oder jemand anderes springt in ihrem Projekt mit ein. Ein weiterer wichtiger Faktor: Auf Geschäftsführungsebene arbeiten zurzeit 7 Frauen und 5 Männer in Managementpositionen; die Geschäftsführung wird von einer Frau und einem Mann ausgeübt.⁵⁵

55 Angaben der Comet Computer GmbH.

6.5 ARBEITSGRUPPE AUS- UND WEITERBILDUNG

In den ersten Beschlüssen der Arbeitsgruppe »Aus- und Weiterbildung« wurde die Gender-Perspektive weder als grundlegende Dimension noch als Querschnittsfrage berücksichtigt. Die Verbesserung der Bildungsbeteiligung von Frauen wurde zunächst nur am Rande thematisiert. Den Stellenwert eines Querschnittsthemas erreichte die Gender-Perspektive erstmals in dem Beschluss »Weiterentwicklung beruflicher Lernmöglichkeiten im Arbeitsleben« vom 21.2. 2000: Hier wird zwar punktuell, aber wiederholt systematisch gefragt, wie sich einige Aspekte der thematisierten Problematik für Frauen darstellen und was zur Verbesserung beitragen kann.

Voraussetzung für gezielte und erfolgversprechende Maßnahmen ist eine differenzierte Analyse der gegenwärtigen Bildungsbeteiligungen und der Maßnahmen. Fragestellungen sind: Welche Gruppen von Frauen sind besonderes bildungsbenachteiligt? Bei welchen Bildungsbereichen, -formen, -orten, -zeiten sind Frauen stark repräsentiert?

Die Arbeitsgruppe wandte sich deshalb im Jahre 2001 schwerpunktmäßig dem Thema »Berufliche Bildung von Frauen« zu und fasste den Beschluss »Berufliche Bildung von Frauen« (12. November 2001). Hier ist die Gender-Perspektive die grundlegende Dimension.

Das eingeschränkte Berufswahlspektrum von Frauen wird problematisiert, ohne jedoch die arbeitsmarktbedingten und empirisch nachgewiesenen guten Gründe in den Vordergrund der Maßnahmen zu stellen. Es werden außerdem Beschlüsse gefasst, die hervorragend geeignet sind, die Ausbildungsbeteiligung von Frauen und Männern mit Familienverantwortung und von Risikogruppen zu erhöhen.

Bildungsbeteiligung von Frauen

Der Beschluss »Berufliche Bildung von Frauen« empfiehlt Maßnahmen zur Erleichterung von Teilzeitausbildungen sowie die Bescheinigung von Teilausbildungszielen (S.6). Beides sind sehr gut geeignete Möglichkeiten, Frauen und Männern mit Familienverantwortung die Aufnahme, die Weiterführung und den Abschluss von Berufsausbildungen zu erleichtern. Das gegenwärtig gültige »alles oder nichts« stellt für viele junge Frauen und Männer in der Familienphase wie auch für Risikogruppen unter den Jugendlichen eine faktische Ausgrenzung von der Berufsausbildung dar. Viele von ihnen nehmen eine Ausbildung nicht auf oder brechen sie notgedrungen ab, insbesondere bei der Geburt eines Kindes.

Die Umsetzung dieser Beschlüsse würde für Frauen einen erheblichen Fortschritt bedeuten.

Ausbildungen an Berufsfachschulen

Ein großer Bereich der Berufsausbildung ist allerdings aus der Beschlusslage der Arbeitsgruppe nahezu ausgeklammert, nämlich die Ausbildungen an Berufsfachschulen. Sie werden ausschließlich in dem Beschluss »Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Bundesländern« (26.8.99) angesprochen: Dort wird der Anstieg der Schülerzahlen konstatiert, und es sollen Maßnahmen ergriffen werden, die »den Arbeitsmarktbezug vollzeitschulischer Berufsausbildung und damit die Übergangschancen der Absolventen in eine sich anschließende Beschäftigung verbessern« (S.10). Berufsfachschulen werden deswegen angesprochen, weil sie als Substitut für mangelnde duale Ausbildungsangebote betrachtet werden.

Unter einer Gender-Perspektive hätte die Arbeitsgruppe andere Fragen stellen müssen. Denn im Gefüge der deutschen Berufsbildung haben Berufsfachschulen eine gegenüber der dualen Ausbildung ganz eigenständige und historisch gewachsene Funktion. Eine Reihe großer Berufsgruppen werden ausschließlich an Berufsfachschulen ausgebildet, in den westlichen Bundesländern ebenso wie in den östlichen, so dass der gesamte Arbeitskräftebedarf dieser Erwerbsarbeitsfelder aus diesen Ausbildungswegen rekrutiert wird. Dazu zählen traditionsreiche Gesundheitsberufe wie Krankenschwester/Krankenpfleger, Kinder- sowie Altenpfleger/innen und Physiotherapeut/innen und so zukunftssträchtige neue Ausbildungen wie EuroWirtschaftsassistent/innen. 77 % derjenigen, die an Berufsfachschulen eine Ausbildung absolvieren, sind Frauen.

Berufswahlspektrum für Frauen

In dem Beschluss vom 27.5.99 zur »Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener« wird das Berufswahlspektrum von Frauen problematisiert. In den Vorbemerkungen heißt es, dass Schule und Berufsvorbereitung dazu beitragen sollen, das »Berufswahlspektrum junger Frauen zu erweitern« und insbesondere die »Orientierung ... auf zukunftsorientierte Bereiche mit bisher unterproportionalem Frauenanteil zu unterstützen« (S.1); ähnlich auch die Formulierung im Beschluss zu den »berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und anschließender Berufsbildung« vom 29.3.99. In dem Beschluss »Berufliche Bildung von Frauen« vom 12.11.01 ist dieses das zentrale Thema.

Das Berufswahlspektrum junger Frauen, insbesondere, wenn sie keine oder niedrige Schulabschlüsse haben, ist gering. Sie wählen seltener als Männer Berufe mit hoher Entgelterwartung, guten Aufstiegschancen oder besonders zukunftsorien-

tierte Berufe. Bei den Auszubildenden in den informationstechnischen neuen Ausbildungsberufen betrug der Frauenanteil in 1999 lediglich 13,9 %.

Dass Frauen sich nicht für solche aussichtsreichen Berufe entscheiden, hat oftmals einen guten Grund: Aus den Daten der Bundesanstalt für Arbeit ist bekannt, dass Frauen in Männerberufen überproportional häufig arbeitslos sind, sowohl in den gewerblichen als auch in den Angestelltenberufen. Das gilt besonders auch für Frauen in den Männerberufen mit hohen formalen Bildungsabschlüssen.

So war in der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung als auch in der Öffentlichkeit im Jahre 2000 viel vom Informatikermangel die Rede. Die Berufschancen von Informatikerinnen waren kein Thema. Dabei zeigt die Statistik, dass nicht nur die Greencards, sondern auch die Informatikerinnen einen wesentlichen Beitrag zur Beseitigung eines arbeitsmarktpolitischen Mangels leisten könnten: Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen mit einem Hochschulabschluss »Informatik« lag 1996 bei 16 %; ihr Anteil an den Arbeitslosen lag Ende der 90er Jahre aber fast doppelt so hoch, nämlich um 30 %. Die Statistik belegt eindrucksvoll, dass die Wahl eines sog. Männerberufes selbst im Arbeitsmarktsegment der Akademiker mit schlechteren Arbeitsmarktchancen einhergeht.⁵⁶

In den Beschlüssen, insbesondere in dem Beschluss »Berufliche Bildung von Frauen«, wird auch die Einstellungspraxis der Betriebe angesprochen. Der restriktiven Einstellungspraxis der Betriebe – sowohl bezüglich Auszubildender als auch bezüglich ausgebildeter Fachkräfte – wird im Text allerdings zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Die Frauen selber mit ihrem eingeschränkten Berufswahlverhalten werden als Verursacherinnen dieser Situation benannt; folglich werden immer wieder Ziele und Maßnahmen beschlossen, mit denen die Orientierung der Frauen beeinflusst werden soll. An die Arbeitgeber hingegen, die stärker tätig werden könnten, wird nur sehr verhalten appelliert.

Migrantinnen und Migranten

Ein weiterer Beschluss der Arbeitsgruppe gilt der »Aus- und Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten«. Das Thema selbst sowie die geschlechtsspezifische Formulierung des Titels lassen erwarten, dass die Gender-Perspektive integriert ist. Bereits in dem ersten Abschnitt zur »Ausgangslage« wird die »Heterogenität der Migrantengruppen« angesprochen. Gemeint sein dürfte insbesondere die ethnische, daneben etwa auch die soziale oder geschlechtliche Heterogenität. Die Be-

56 www.uni-essen.de/isa/.

deutung der Heterogenität wird verworfen: »Die Heterogenität der Migrantengruppen spielt zwar auch eine Rolle bei der Aus- und Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten; die weitgehende Identität der Probleme, mit denen sie sich im Bildungsbereich konfrontiert sehen, erfordert – ungeachtet der Notwendigkeit zielgruppenspezifischer Maßnahmen, z.B. für junge Frauen – eine zusammenfassende Herangehensweise.«

Die Arbeitsgruppe gibt nicht zu erkennen, welche Informationen ihrer Auffassung von der »Identität der Probleme« und der Notwendigkeit einer zusammenfassenden Herangehensweise zugrunde liegen. Bezüglich der geschlechtlichen Heterogenität widerlegt die Statistik diese Auffassung. Zwar gehören Migranten ebenso wie Migrantinnen zu den Bildungsbenachteiligten und in beiden Gruppen ist die Sprachbarriere ein wesentliches Problem. Damit ist die Bildungssituation dieser Menschen allerdings noch nicht hinreichend beschrieben. Die Bildungsbeteiligung von Migranten und Migrantinnen unterscheidet sich sehr deutlich. So liegt etwa der Anteil der Migrantinnen ohne abgeschlossene Berufsausbildung erheblich höher als der der Migranten. Nach einer Sonderauswertung des Mikrozensus 1997 hatte fast jede zweite 25-jährige Migrantin keine abgeschlossene Berufsausbildung. Diese Zahl macht deutlich, wie dringend geschlechtsspezifische Maßnahmen erforderlich sind.

Empfehlungen für die Verankerung der Gender-Perspektive

Die Arbeitsgruppe hat mit ihrem Beschluss vom 12. November 2001 die programmatischen Weichen gestellt, um die Beteiligung von Personen mit Familienverantwortung (Frauen) in der Aus- und Weiterbildung zu erhöhen.

Diese Beschlüsse müssen zügig umgesetzt werden.

Beim Thema Berufsfachschule besteht trotz der in vieler Hinsicht guten Qualität der Berufsfachschulausbildungen dringender Diskussionsbedarf:

- über Maßnahmen zum Einstieg in die kosten- bzw. entgeltmäßige Gleichstellung aller Berufsbildungswege,
- über die Qualitätssicherung der Berufsfachschulausbildungen in öffentlicher Verantwortung,
- über die Transparenz der Angebote, der vermittelten Qualifikationen und der Zertifikate,
- über differenzierte öffentliche Anerkennung der Abschlüsse,
- über Praxisanteile, etwa nach dem Vorbild der niederländischen BOL (Beroepsopleiding), dem berufsausbildenden Lehrweg.

Um ein erweitertes Spektrum von Berufsausbildungen für Frauen zu eröffnen, sind weitergehende Maßnahmen notwendig. Sie wurden auch im Beschluss vom 12. November 2001 skizziert. Die Bereitschaft der Betriebe, junge Frauen als Auszubildende einzustellen, ist aber unerlässlich. Alle Maßnahmen werden aber nur erfolgreich sein, wenn Arbeitgeber und Arbeitsmarktpolitik dazu beitragen, dass Frauen in zukunftsorientierten Berufen die »2. Schwelle« zum Arbeitsmarkt erfolgreich überwinden, d.h. dass ihre Integration in die Berufswelt gelingt.

Um die Situation für Migrantinnen zu verbessern, müssten bedarfsorientierte Bildungsangebote diskutiert werden, die ihnen die Integration in das westeuropäische Erwerbsleben erleichtern.

6.6 ARBEITSGRUPPE STEUERPOLITIK

Die Arbeitsgruppe Steuerpolitik hat sich bislang ausschließlich zur Unternehmenssteuerreform geäußert und die niedrigere Besteuerung von kleinen und mittleren Unternehmen sowie die dadurch erwartete positive Wirkung auf die Beschäftigung grundsätzlich begrüßt. Von besonderer geschlechterpolitischer Relevanz erscheint jedoch die Ehegattenbesteuerung, also das in Deutschland bestehende Ehegattensplitting.

Das Ehegattensplitting steht in der Tradition einer Förderung des männlichen Ernährermodells. Es unterstützt das familiäre Leitbild des kontinuierlich Vollzeit erwerbstätigen Ehemanns bzw. Vaters, dessen Einkommen den Lebensunterhalt der Familie sichert, während die Ehefrau und Mutter sich primär Haushalt und Kindererziehung widmet. Entsprechend wird durch das Steuersplitting die Steuerlast von Alleinverdienerhaushalten gemindert. Ausgehend von dieser Situation führt die Arbeitsmarktteilhabe einer verheirateten Frau dazu, dass die entsprechenden steuerlichen Begünstigungen zurückgenommen werden. Dies bewirkt, dass der sogenannte Grenzsteuersatz auf das Einkommen verheirateter Frauen vergleichsweise hoch ist und es damit negative Arbeitsanreize gibt. Die Steuerfreistellung und die nach wie vor existierende Freistellung von der Sozialversicherungspflicht für abhängig Beschäftigte bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen können Hemmnisse für die Aufnahme sozialversicherungspflichtiger (Teilzeit-)Arbeitsverhältnisse für Frauen darstellen.

Das Steuersplitting kann so die Entscheidungen über die spezifische Arbeitsteilung in Familienhaushalten in Richtung Ungleichverteilung der Erwerbsarbeit bzw. Erwerbseinkommen zwischen den Ehepartnern beeinflussen. Die negativen An-

reizstrukturen stehen damit im Widerspruch zu den Zielen einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit sowie zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Frauen bzw. Müttern.

Anreize zur Schaffung von Arbeitsplätzen in Privathaushalten

Die Arbeitsgruppe hat sich nicht der Frage zugewandt, ob und wie die Steuerpolitik dazu beitragen kann, dass mehr Beschäftigung bei personenbezogenen Dienstleistungen aufgebaut wird.

Die Bundesregierung hat zum Ende des Jahres 2001 die Steuerfreibeträge für Beschäftigung in Privathaushalten abgeschafft. Diese waren von der CDU/ FDP- Regierung eingeführt worden, um sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu schaffen. Gleichzeitig wurde ein vereinfachtes Verfahren der technischen Abwicklung (sog. Haushaltscheck) gewählt, damit der Arbeitgeber nur einen Ansprechpartner für alle Arbeitgeberpflichten hatte (AOK). Es hat sich aber gezeigt, dass nur wenige sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in Privathaushalten durch »Steuerermäßigungen« (Steuerfreibeträge) geschaffen wurden.

Empfehlungen für die Verankerung der Gender-Perspektive

Das europäische Benchmarking wie auch die entsprechenden Beschlüsse der EU erfordern eine Diskussion der Ehegattenbesteuerung.

Diese Reform muss die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes berücksichtigen. Ein denkbares, negative Anreize weitgehend ausschließendes Modell ist im Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) entwickelt und berechnet worden.⁵⁷ Dieses sogenannte Realsplitting ist verfassungskonform.

Eine Lenkung von familialen Erwerbsmuster bzw. der Erwerbstätigkeit von Müttern ist aber nicht durch das Steuersystem allein möglich, sondern nur durch die Koordination verschiedener familien- und sozialpolitischer Maßnahmen.

Es wäre angezeigt, dass sich die Arbeitsgruppe Steuerpolitik mit dieser Problematik beschäftigt. Dabei wären folgende Fragen zu klären:

- Liegt der Mangel an (Nicht-Schwarz-)Arbeitsplätzen in Privathaushalten daran, dass es in Deutschland – im Vergleich zu den angelsächsischen Ländern – im allgemeinen deutlich geringere Lohndifferenzen gibt und nur wenige Haus-

57 Zimmzick, Sabine, 1998.

halte am oberen Ende der Einkommensskala dazu in der Lage sind, mit ihrem Nettoeinkommen das Bruttoeinkommen (plus Arbeitgeberanteile zu den Sozialversicherungen und weitere soziale Absicherungen wie Urlaub, Urlaubsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall Unfallversicherung etc.) einer Angestellten zu zahlen, selbst wenn dieses nur am unteren Ende der Einkommensskala liegt?

- Wie können personengebundene Dienstleistungen aus der Schwarzarbeit geholt werden?
- Könnten Anreize wie die Subvention von Sozialabgaben Beschäftigung schaffen und ist das finanziell darstellbar?

Wichtig ist auch, dass die Schritte in Richtung eigenständige soziale Sicherung von Frauen fortgesetzt werden. Bei allen weiteren Reformen in den Systemen der sozialen Sicherung muss dieses Prinzip integraler Bestandteil sein. Die Schweiz liefert ein gutes Vorbild – sie hat die Beitragsverpflichtung für nicht erwerbstätige Ehepartner und -partnerinnen eingeführt.

6.7 ARBEITSGRUPPE AUFBAU OST

Der Arbeitsmarkt ist im Osten Deutschlands durch zunehmend sich verfestigende strukturelle Problemlagen und Differenzierungen nach Regionen, Geschlecht, Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit charakterisiert. Die Problemstellungen Ostdeutschlands finden sich in den Arbeitsgruppen des Bündnisses nicht ausreichend wieder. Das Thema wurde allerdings durch die Einrichtung einer Arbeitsgruppe Aufbau Ost aufgegriffen.

Die Arbeitsgruppe bewertet unternehmensbezogene Maßnahmen im Bereich der traditionellen Wirtschaftsförderung sowie Maßnahmen im Bereich der aktivierenden Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik als zentrale Ansatzpunkte einer Förderung des »Aufbau Ost«. Allerdings finden sich an keiner Stelle der vorgestellten Maßnahmen zur Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung Überlegungen zur Chancengleichheit und der besonderen Betroffenheit von Frauen. Das ist angesichts der Tatsache besonders bemerkenswert, da die Erfahrungen des Vereinigungsprozesses in Deutschland mit Blick auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an der Gesellschaft eher negativ sind. Die anhaltend hohe Zahl arbeitsloser Frauen in Ostdeutschland spiegelt die unbewältigten Folgen des sozial-ökonomischen Wandels und zeigt deutlich, wie die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht die Chancen auf dem Arbeitsmarkt einengt.

Diese Ausblendung der Gender-Perspektive in der Arbeitsgruppe ist umso unverständlicher, weil sie im Rahmen der Innovationsförderung durchaus Ansätze entwickelt hat, die eine Integration des Geschlechterverhältnisses ermöglichen.

6.8 ARBEITSGRUPPE EU-OSTERWEITERUNG

Geschlechtsspezifische Fragen im Zuge der EU-Osterweiterung blieben bisher unberücksichtigt.

Aus der langjährigen Praxis der Entwicklungszusammenarbeit ist bekannt, dass Strukturwandel und Modernisierungsprozesse in Volkswirtschaften trotz finanzieller Hilfe von Geberländern die Chancendifferenzen zwischen Männern und Frauen verschlechterten, weil Frauen bei der Planung und Durchführung von Projekten nicht beteiligt wurden. Dies lässt befürchten, dass auch im EU-Erweiterungsprozess Frauen in den Beitrittsländern zu den Verlierern zählen werden – es sei denn, es wird bewusst gegengesteuert, wie dies seit einigen Jahren in der Entwicklungszusammenarbeit geschieht.⁵⁸ Heute werden Mittel dort nur noch für solche Vorhaben bewilligt, die die Gender-Perspektive berücksichtigen.

Die geschlechtsspezifische Dimension der EU-Osterweiterung

Die EU-Osterweiterung hat im wesentlichen ökonomische und beschäftigungsrelevante, soziale und politisch-kulturelle Aspekte.

Während die ersten drei Punkte sowohl für die Beitrittsländer als auch die bisherigen EU-Mitgliedsländer relevant sind, besteht ein Anpassungsbedarf an rechtliche EU-Standards vorwiegend in den Beitrittsländern.

Alle vier Gesichtspunkte haben eine geschlechtsspezifische Dimension, die sich allerdings in und zwischen den bisherigen Mitgliedsländern und den Kandidatenländern und sogar auf der regionalen Ebene sehr unterschiedlich darstellt.

Die ökonomischen und beschäftigungsrelevanten Aspekte

Die Öffnung der Märkte durch die Gewährung der vier Freiheiten des Binnenmarktes (Freier Güter- und Kapitalverkehr, Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerfreizügigkeit) beschleunigt Produktivitätssteigerungen, verschärft den Wettbewerb, verändert Branchenstrukturen, beeinflusst Entlohnungsfindungsprozesse

58 Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, 2001.

und wirkt insgesamt auf die Arbeitsbeziehungen. In diesem Prozess verändern sich die Erwerbchancen und -möglichkeiten von Frauen, ihre Arbeitsbedingungen und damit auch ihre Verdienstmöglichkeiten. Dies gilt sowohl für die Mitglieds- als auch die Beitrittsseite.

Die Beitrittsländer sind im Verhältnis zur EU immer noch Länder mit relativ niedrigen Löhnen und sonstigen Kosten. Sowohl durch Produktionsverlagerungen und Billigimporte als auch durch Migrationströme können sich die Wettbewerbsbedingungen auf den Arbeitsmärkten erheblich verschärfen. So dürften gerade (aber nicht ausschließlich) in den grenznahen Bereichen der alten Bundesländer auch weiterhin noch Frauenarbeitsplätze in der Industrie mit einfacheren Qualitätsmerkmalen dauerhaft wegfallen. Dieser Prozess wird durch die nahe gelegene Konkurrenz beschleunigt. Auch im handwerklichen Dienstleistungsbereich mit selbständig tätigen Frauen sind Existenzen aufgrund der höchst unterschiedlichen Kostenstrukturen im Inland bedroht.

Die Frauenerwerbsquote war in den Beitrittsländern im Vergleich zur EU bzw. zu Deutschland deutlich höher. Wie die Erfahrungen der deutsch-deutschen Wiedervereinigung zeigen, sind Frauenarbeitsplätze auf dem Weg zur offenen Marktwirtschaft bedroht.

Andererseits verändert und belebt der Integrationsprozess mit den Beitrittsländern Wirtschaftsstrukturen und – prozesse, und trägt somit auch zur Schaffung neuer qualifizierter Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb der EU und in den Beitrittsländern bei, die grundsätzlich auch Frauen offen stehen. Dies und der in vielen Branchen weiter bestehende Fachkräftemangel eröffnet Frauen im Zuge des Beitrittsprozesses auch Chancen.

Soziale Aspekte

Zu den unmittelbaren negativen Folgen der neuen Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt durch »Billiglohnkonkurrenten/innen« zählen reale Einkommenseinbußen bzw. der völlige Verlust eigener Erwerbseinkommen.

Die bekannten wissenschaftlichen Szenarien des Erweiterungsprozesses, die allerdings keine geschlechtsspezifischen Differenzierungen vornehmen, lassen dennoch die Interpretation zu, dass vor allem bislang erwerbstätige Frauen in den Mitgliedsländern und den Beitrittsländern vor sozialen Problemen stehen bzw. soziale Einbußen erleiden werden.⁵⁹ Denn es sind vorwiegend Frauen, die in den durch die Erweiterung bedrohten arbeitsintensiven Industrie- und Dienstleistungsbereichen tätig sind.

59 Weise, Christian et al.: 2001; Sinn, Hans-Werner et al. 2000.

Es ist zu befürchten, dass die ökonomische Situation und die Lebensbedingungen in den Beitrittsländern nach Vollendung der EU-Osterweiterung zu einer Veränderung der Rolle der Frauen führen werden. Dies wird dann eintreten, wenn sie nicht mehr über eigenständige Einkommensquellen verfügen, damit nicht an Wohlstandszuwächsen teilhaben und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten fehlen. In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, ob Männern und Frauen in gleicher Weise der Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten eingeräumt wird und zwar aus deutscher Sicht in Richtung auf das Qualifikationsniveau eines neuen, für die deutsche Wirtschaft nutzbaren Arbeitskräftepotentials.

Vorbildliche Praktiken:

Gender Mainstreaming in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit

Die Recherche nach Best-Practise Beispielen für Gender-Projekte oder -Prozesse in Zusammenhang mit der EU-Osterweiterung ist schwierig.

Mit der Gender Mainstreaming-Strategie gibt es bislang auf der nationalstaatlichen Ebene kaum Erfahrungen, weshalb ihre Nichtanwendung in den Beitrittsländern nicht überrascht.

Europäische Gleichstellungspolitik in Ungarn⁶⁰

Das *ungarische* Ministerium für Soziale Angelegenheiten und Familie hat sich schon frühzeitig zur Adaption der EU-Gleichstellungspolitik entschlossen und hat die Grundlagen für ein erfolgreiches Gender Mainstreaming gelegt. Vergleicht man die bisherigen Bemühungen um eine effektive Gleichstellungspolitik, so nimmt *Ungarn* im Vergleich zu den anderen Beitrittsländern heute den Spitzenplatz ein. Insbesondere forcierte das Büro für Frauenangelegenheiten die Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben. Ungarn beteiligt sich sowohl am 4. als auch am 5. Aktionsprogramm der EU zur Gleichstellung von Männern und Frauen.

Empfehlungen für die Verankerung der Gender-Perspektive

Da die EU-Osterweiterung geschlechtsspezifisch wirkt, könnte der Arbeitsgruppe der Gender-Blick bei der Erfüllung ihres Handlungsauftrags helfen. Die Anwendung des Gender Mainstreaming im Rahmen der EU-Osterweiterung ist allerdings eine ungewohnte und schwierige Angelegenheit, da das Wissen über den ande-

60 Europäische Kommission, Fortschrittsbericht Ungarn, 2001.

ren Kulturkreis, die gesellschaftlichen, sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen in der Regel eingeschränkt ist, Ansprechpartner/innen unklar bleiben, und das Gender Mainstreaming im internationalen Zusammenhang auf Freiwilligkeit basiert – niemand kann den/die Partner/in jenseits der Grenze dazu zwingen.

Die Arbeitsgruppe könnte sich folgende Schritte vornehmen:

- Anreicherung der Arbeitsplanung um den Gender Mainstreaming-Ansatz. Alle Themenfelder (Freizügigkeit, öffentliche Auftragsvergabe, illegale Beschäftigung, Aufbau von Kooperationen) haben eine geschlechtsspezifische Dimension.
- Die Aufbereitung, Analyse und Auswertung geschlechtsspezifischer Daten und Prognosen, die auch möglichst regional (z.B. Grenzgebiet – übriges Gebiet, Ballungsraum – ländlicher Raum), sektoral und branchenbezogen (z.B. Industrie – Dienstleistungsbereich, Bau, Tourismus, Pflege) und nach weiteren Sachverhalten wie Zugangsbedingungen zum deutschen Arbeitsmarkt (Migranten, Pendler, Saisonbeschäftigte, Werkverträge, Spezialisten) differenziert sein sollten.
- Diskussion um die Zugangsbedingungen zum deutschen Arbeits- und Dienstleistungsmarkt, die bis zum Auslaufen von Übergangsregelungen in Deutschland selbst festgelegt werden können. Während z.B. der Zugang zum Arbeitsmarkt über Werkverträge fast ausschließlich für männliche Arbeitskräfte interessant sein dürfte, gibt es in der Saisonarbeit Aspekte, die Frauenerwerbstätigkeit im Beitrittszusammenhang in ein bestimmtes Berufsspektrum zementieren (Tourismus, Landwirtschaft und Gartenbau, Pflege), was durch gezielt erweiterte Zugangsregelungen sich zu verstärken droht. Die Arbeitsgruppe könnte Vorschläge für die Gestaltung der Zugangsregelungen vor dem EU-Beitritt bzw. vor dem Auslaufen von Übergangsfristen erarbeiten.
- Bei der Überprüfung und Gestaltung von Regelungen für die öffentliche Auftragsvergabe geht es der Arbeitsgruppe in erster Linie darum, den (finanziellen) Einfluss des öffentlichen Auftraggebers im Sinne des Grundsatzes »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit«, hier in Bezug auf die Konkurrenz zwischen deutschen und ausländischen Arbeitnehmern, nutzen zu können. Die Arbeitsgruppe könnte aber die öffentliche Auftragsvergabe im Erweiterungszusammenhang ebenfalls einen Gender-Check unterziehen. Stellt sich z.B. heraus, dass die öffentlichen Aufträge fast ausschließlich der Förderung der Männererwerbstätigkeit zugute kommt (z.B. öffentliche Bauaufträge), könnte die öffentliche Auftragsvergabe geschlechtergerechter gesteuert werden.

6.9 ARBEITSGRUPPE »ARBEIT DURCH INNOVATION«

Die Gender- Perspektive wird von der Arbeitsgruppe nicht eingenommen.

Das Thema Innovation scheint als neutrales, und damit als eher männerspezifisches angesehen zu werden. Es wird zwar von innovativen Arbeitsbeziehungen und von Auffinden und Ausbau neuer innovativer Arbeitsplätze v.a. in produktionsorientierten Dienstleistungen gesprochen. Doch scheint der Focus auf hergebrachte Beschäftigungsstrukturen und nicht auf neue personenbezogene Dienstleistungen gerichtet zu sein. Letztere stellen aber in anderen Volkswirtschaften das Wachstumspotential für Frauenbeschäftigung dar. Perspektivisch werden qualifizierte weibliche Arbeitskräfte in allen Produktions- und Dienstleistungsbereichen fehlen, die für eine innovative Entwicklung der deutschen Wirtschaft notwendig sind.

Auch Verknüpfungen zu anderen Themenfeldern werden nicht hergestellt, obwohl Arbeit durch Innovation als Querschnittsthema eine solche Verknüpfung notwendig macht. Diese Verknüpfungen fehlen insbesondere zum Aktionsprogramm der Bundesregierung »Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft im 21. Jahrhundert«, in dem Maßnahmen für Frauen im Bereich der neuen Informationstechnologien gefördert werden, damit sie auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft gleiche Chancen haben. Bei der Ausbildung in innovativen Berufen wird ein höherer Frauenanteil angestrebt.

Das Programm »Frau und Beruf« der Bundesregierung soll, u.a. Zugang zu zukunftsorientierten Berufen erleichtern und Existenzgründungen von Frauen fördern (Darlehensprogramm STARTGELD). Auch hierzu fehlt eine Verknüpfung.

Vorbildliche Praktiken

Ein Beispiel für guten Umgang mit der Gender-Perspektive bietet die vom Deutschen Bundestag eingesetzte Enquete-Kommission »Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten«. Sie befasst sich mit den durch Globalisierung und internationale Beziehungen veränderten Bedingungen der Weltwirtschaft. In ihrer Arbeit und ihren Empfehlungen wird u.a. ausführlich auf die Entwicklung des Finanz- und Dienstleistungssektors, auf Arbeitsmarktveränderungen und auf die Wirkung der globalen Wissens- und Informationsgesellschaft eingegangen. In allen Themenschwerpunkten der Enquete-Kommission wird die Gender-Perspektive berücksichtigt.

Best practice Beispiele gibt es darüber hinaus in einigen Unternehmen im IT-Bereich. Sie weisen Prozessinnovationen auf, die begleitet werden von modernen Formen der Arbeitsorganisation und beschäftigtenorientierter Arbeitszeitgestaltung.

6.10 ARBEITSGRUPPE REFORM DER GESETZLICHEN KRANKENVERSICHERUNG UND DER PFLEGEVERSICHERUNG

In der gesetzlichen Krankenversicherung und der Pflegeversicherung bestehen geschlechtsspezifisch unterschiedliche Risiken. Der Risikostrukturausgleich berücksichtigt diese explizit; insofern wird kein Anreiz gegeben, Frauen als schlechtere Risiken a priori ausschließen zu wollen.

Die Reform des Risikostrukturausgleichs, die inzwischen erfolgt ist, sollte die Möglichkeiten einschränken, dass Kassen sich nach dem Prinzip des Rosinenpickens aus der Solidarität stehlen und innerhalb der ursprünglich definierten Risikogruppen die gesünderen selektieren können. Eine geschlechtsspezifische Komponente ist dabei allenfalls indirekt enthalten, weil Frauen aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung einen höheren Anteil chronisch Kranker stellen. Der vorgesehene Risikopool könnte deshalb unterschiedlich stark Auswirkungen auf Männer und Frauen haben; Daten liegen hierzu zurzeit nicht vor.

Die Stellungnahme der Arbeitsgruppe geht auf genderspezifische Fragen nicht explizit ein. In der Kürze der Form ist das nicht zu kritisieren, da die Risikofrage selbst schon die Genderdifferenzierung (im positiven Sinn) enthält. Allerdings wäre in der Umsetzung der Reform zu beachten, ob z.B. in den Disease Management Programmen, die einzurichten sind, Krankheiten, die ausschließlich oder in höherem Maße Frauen betreffen (z.B. Brustkrebs), entsprechend berücksichtigt werden.

QUELLEN- UND LITERATURVERZEICHNIS

- ANBA, 2001: Arbeitsmarkt 2000. Nürnberg.
- Benchmarking Deutschland, 2001: Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Berlin.
- Bertelsmann-Stiftung, Bereich Wirtschaft, 2002: Mehr Beschäftigung in Deutschland. Entscheidungen sind überfällig. Gütersloh.
- Bielenski, Harald; Bosch, Gerhard; Wagner, Alexandra, 2001: Employment and Working Time in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hrsg.). Leaflet EF/01/58EN. Dublin.
- Büchel, Felix; Spieß, Katharina, 2002: Form der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ostdeutschland. Berlin. Im Auftrag des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Bundesmann-Jansen, Jörg; Groß, Hermann; Munz, Eva, 2000: Arbeitszeit 99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland. Im Auftrag des MASSKS des Landes Nordrhein-Westfalen. Köln.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2002: Form der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ostdeutschland. Gutachten bearbeitet durch das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin und das DIW, Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern. Bundestags-Drucksache 14/8952. 25.04.2002. Auch als download unter:
www.dip.bundestag.de/btd/14/089/1408952.pdf
- Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (Hrsg.), 2001: Gendervorhaben in der Arbeit der GTZ. Eschborn.
- Dienel, Christiane: Frauenkarriere im europäischen Vergleich. In: Keller, Barbara; Mischau, Anina (Hrsg.), 2002: Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Baden-Baden. S. 17-30.
- Dingeldey, Irene, 1999: Begünstigungen und Belastungen familialer Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Steuer- und Sozialversicherungssystemen – Ein Vergleich zehn europäischer Länder. Gelsenkirchen.
- Europäische Kommission, Generaldirektion V Beschäftigung und Soziales, 2001: Beschäftigung in Europa 2001. Brüssel, Luxemburg. Auch als download unter:

www.europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/docs/empleurope2001_de.pdf

Europäische Kommission, 2001: Europäische Sozialstatistik – Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung 2000. Brüssel.

Europäische Kommission, 2001: Fortschrittsbericht Ungarn. Brüssel.

Europäische-Kommission, Generaldirektion V Beschäftigung und Soziales, 2000: Beschäftigung in Europa 2000. Brüssel, Luxemburg. Auch als download unter: www.europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/docs/empleurope2000_de.pdf

Europäische Kommission, Generaldirektion V Beschäftigung und Soziales, 2000: Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union. Beispiele für vorbildliche Praktiken 1996-2000. Luxemburg, Brüssel. Auch als download unter:

www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/documents/best_pract_de.pdf

Europäische Kommission, Generaldirektion V Beschäftigung und Soziales, 1999: Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen und die Qualität der Betreuungsdienste. Luxemburg, Brüssel.

Europäische Kommission, Generaldirektion V Beschäftigung und Soziales, 1997: Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union. Jahresbericht 1996. Brüssel, Luxemburg.

Europarat, 1999: Gender Mainstreaming. Straßburg.

Eurostat : QLFD 2001. Luxemburg.

Eurostat, 2001 : Beschäftigungsquoten in Europa 2000. Luxemburg. Auch als download unter: www.europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product/DE?catalogue=Eurostat&product=KS-NK-01-008-__-I-DE&mode=download

Eurostat, 2001: Arbeitskräfteerhebung 2000. Luxemburg. Kurzfassung auch als download unter: www.europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product/DE?catalogue=Eurostat&product=KS-NK-01-010-__-I-DE&mode=download

Eurostat, 2001: Demographic Statistics 2000. Luxemburg.

Eurostat, 2000: Erhebung für Bevölkerungsdaten 1999. Auch als download unter: www.europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product/DE?catalogue=Eurostat&product=CA-NK-00-010-__-I-DE&mode=download

Eurostat 1999: Luxemburg.

- Fagan, Colette; Rubery, Jill: Transitions between Family Formation and Paid Employment. In: Schmid, Günther; O'Reilly Jacqueline; Schömann, Klaus (Hrsg.), 1999: International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation. Cheltenham.
- Fagnani, Jeanne: Familienpolitik, Arbeitsmarktpolitik und Geschlechtergleichheit in Frankreich – Eine kontrastreiche Bilanz. In: femina politica. Heft 2/2000.
- Freeman, Richard; Schettkat, Ronald, 2001: The Marketization of Production and the US-Europe Employment Gap. In: Oxford Bulletin of Economics and Statistics. (Im Erscheinen).
- IAB, 2002: Beschäftigungssituationen von Frauen – Bestandsaufnahme von aktuellen IAB-Ergebnissen. In: Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Band 258. Herausgegeben von Engelbrech, Gerhard.
- Jensen, Per H.: Die dänischen Freistellungsmodelle und ihre Gleichstellungsdimension. In: Gottschall, Karin (Hrsg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Erscheint voraussichtlich im Oktober 2002.
- Klammer, Ute; Klenner, Christina; Ochs, Christiane; Radke, Petra; Ziegler, Astrid, 2000: WSI-FrauenDatenReport. Berlin.
- Manager Magazin. 5/2000.: Geschlossene Gesellschaft – Keine einzige Frau in den Vorständen der Dax-Konzerne.
- Montanari, Ingalill: From Family Wage to Marriage Subsidy and Child Benefits: Controversy and Consensus in the Development of Family Support. In: Journal of European Social Policy. 10/2000.
- Mückenberger, Ulrich (Hrsg.), 2000: Zeiten der Stadt. Bremen.
- OECD, 2001: Employment Outlook 2001. Paris. Auch als download unter: www1.oecd.org/publications/e-book/8101081E.PDF
- OECD, 2001: Labour Force Statistic 1980/2000. Paris. Auch als download unter: www.oecd.org/EN/document/0,,EN-document-428-15-no-15-7228-428,00.html
- OECD, 2000: Economic Outlook 2000. Paris.
- Pfarr, Heide; Kocher, Eva, 1998: Kollektivverfahren im Arbeitsrecht. Schriften der Hans-Böckler-Stiftung. Bd. 36. Baden-Baden.
- Promberger, Markus: Industriebeschäftigte in hochflexiblen Arbeitszeitarange-ments: Nutzbarkeit und Nutzung zeitlicher Gestaltungsspielräume. In: WSI-Mitteilungen 10/2001. S. 626-631.
- Quack, Sigrid; Hancké, Bob, 1997: Women in decision-making in finance. Report für die Europäische Kommission, Generaldirektion V Beschäftigung und Soziales. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin. S. 53 ff.

- Rabe, Birgitta, Aktivierende Arbeitsmarktpolitik: Chancen und Risiken für Frauenbeschäftigung, In: WSI-Mitteilungen 05/2001; Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid, Autonomie und Wahlfreiheit – neue Leitbilder für die Arbeitsmarktpolitik?, In: WSI-Mitteilungen 04/2002
- Rubery, Jill; Smith, Mark, Fagan, Colette, 1999: Women's Employment in Europe: Trends and Prospects. Routledge.
- Sinn, Hans-Werner et al., 2000: EU-Erweiterung und Arbeitskräftemigration: Wege zu einer schrittweisen Annäherung der Arbeitskräfte. Ifo Institut München, in Kooperation mit Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, im Auftrag des BMA. München.
- Spotlight 1/2001: The Long and Winding Road, S. 14 ff.
- Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2000. Wiesbaden. 4/2001. Auch als download unter: www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2001/leben_arbeiten.pdf
- Statistisches Bundesamt, 1999: Fachserie 4.1.1. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt, 1995: Die Zeitverwendung der Bevölkerung. Ergebnisse der Zeitbudgeterhebung 1991/92. Tabellenband II. Wiesbaden.
- TIME Magazin, 10.04.2000.
- Tondorf, Karin: Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik. In: WSI-Mitteilungen 07/2001. 434 ff.
- U.S. Bureau of the Census, o.D.: International Data Base (1995 – 1998). Washington.
- United Nations, 1999: World Population Prospects (The 1998 Revision). New York.
- Wagner, Alexandra, 2002: Auswertung Europäische Arbeitskräftestichprobe 1999. Unveröffentlicht.
- Weise, Christian et al., 2001: The impact of EU Enlargement on Cohesion. DIW Berlin und The European Policies Research Centre (Hrsg.). Glasgow.
- Wirth, Linda, 2001: Breaking through the glass ceiling. Women in management. Herausgegeben von der ILO. Genf.
- Zimmzick, Sabine, 1998: Die verfassungsrechtliche und steuersystematische Untersuchung der Ehegattenbesteuerung und ihrer Alternativmodelle. Hans-Böckler-Projektabschlussbericht. Berlin / Münster. Unveröffentlicht.

INTERNET-ADRESSEN:

www.bma.de/arbeitszeitmodelle

www.bmfsfj.de/top/dokumente/Pressemitteilung/ix_27116.htm?template=single&id=27116&script=1&ixepf=_27116

www.bundesfinanzministerium.de/Anlage2271/Nationaler-Beschaefigungspolischer-Aktionsplan-2001.pdf
www.bundesregierung.de/frameset/index.jsp
www.bundesregierung.de/frameset/index.jsp
www.bundesregierung.de/top/sonstige/Schwerpunkte/Buendnis_fuer_Arbeit/ix7274_.htm
www.eu-kommission.de/pdf/dokumente/Beschaeftigungspolitik.pdf
www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_de.pdf
www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html
www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_de.html
www.euoparl.eu.int/summits/lis1_de.htm
www.uni-essen.de/isa/

AUSGEWERTETE DOKUMENTE

Internetpfad: Bündnis für Arbeit unter <http://www.buendnis.de>

Bundeskanzleramt, Referat 042-60000-Bü: »Beschlüsse des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zu den neuen Ländern«, Berlin, 24.10.2001

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Arbeitsgruppe »Beschäftigungsförderung – Aktive Arbeitsmarktpolitik« im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit am 28.Juni 2000: »Beschluss zur Jobrotation«

ANLAGE 2

GENDER-CHECK

1. Wird die Gender-Perspektive als Thema behandelt?
 - Wenn ja, wie wird das Thema behandelt? Als Querschnittsfrage oder als grundlegende Dimension?
 - Wenn nein, wird dieses Defizit thematisiert? Wie wird damit umgegangen?
2. Welche Auswirkungen hat die Herangehensweise auf die Empfehlungen der Arbeitsgruppe?
3. Werden aus der Genderperspektive Verknüpfungen zu anderen Themenfeldern des Bündnisses oder der Politik der Bundesregierung hergestellt?
4. Welche Empfehlungen geben Sie für das untersuchte Politikfeld, um die Genderperspektive zu verankern? Gibt es »best practice – Beispiele« und /oder Referenzmodelle aus dem Ausland?

EXPERTINNEN FÜR GENDERCHECKS

Prof. Dr. Heide Pfarr
Düsseldorf
Heide-Pfarr@boeckler.de

Elisabeth Vogelheim
Frankfurt a.M.
PENK2@aol.com

Spitzengespräch / Steuerungsgruppe

Christiane Berger
München
ch.berger@econ-sult.de

AG EU-Ost-Erweiterung

Dr. Irene Dingeldey
Bremen
i.dingeldey@zes.uni-bremen.de

AG Steuerpolitik

Prof. Dr. Gisela Färber
Speyer
faerber@dhv-speyer.de

Allgemeiner Gendercheck

Dr. Gertrud Hovestadt
Rheine
hovestadt@edu-con.de

AG Aus- und Weiterbildung

Dr. Gudrun Linne
Düsseldorf
Gudrun-Linne@boeckler.de

Fach- und Themendialog:
Arbeit und Umwelt

Ruth Möller
Berlin
moeller@spdfraktion.de

AG Arbeit durch Innovation

Prof. Dr. Anita Pfaff
Augsburg
anita.pfaff@wiso.uni-augsburg.de

AG Reform der gesetzlichen Kranken-
und Pflegeversicherung

Dr. Birgitta Rabe
Berlin
birgitta_rabe@yahoo.com

AG Beschäftigungsförderung –
Aktive Arbeitsmarktpolitik

Dr. Margret Steffen
Dresden
Margret.Steffen@dgb.de

AG Aufbau Ost

Dr. Alexandra Wagner
Berlin
wagner@fia-institut.de

AG Arbeitszeitpolitik

**Dank für Zuarbeit, Anregungen und
Unterstützung auch an:**

Rita Brosterhues, Dr. Frank Gerlach, Dr. Winfried Heidemann, Wally Hengsberger,
Lothar Kamp, Dr. Ute Klammer, Dr. Martina Klein, Dr. Christina Klenner, Ingrid
Krippes, Gesine Leyk, Dr. Erika Mezger, Claudia Müller-Dzanko, Dr. Claus Schäfer,
Dr. Achim Truger, Dr. Astrid Ziegler (alle Hans-Böckler-Stiftung).

In der edition der Hans-Böckler-Stiftung sind bisher erschienen:

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
30	<i>Werner Maschewsky</i> Psychisch gestört oder arbeitsbedingt krank?	10,23	13030	3-928204-95-5
31	<i>Lothar Kamp</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Telearbeit	8,18	13031	3-935145-01-2
32	<i>Dorit Sing, Ernst Kistler</i> Neue Chancen für Frauen?	10,23	13032	3-935145-02-0
33	<i>Stefan Eitenmüller, Konrad Eckerle</i> Umfinanzierung der Altersicherung	14,32	13033	3-935145-03-9
34	<i>Reinhard Schüssler, Oliver Lang, Hermann Buslei</i> Wohlstandsverteilung in Deutschland 1978 – 1993	16,36	13034	3-935145-04-7
35	<i>Sieglinde Fries, Rudolf Hickel, Herbert Mai, Ulrich Mückenberger (Hrsg.)</i> Modernisierung des öffentlichen Dienstes – eine Zukunftsbilanz	6,14	13035	3-935145-06-3
36	<i>Christina Klenner (Hrsg.)</i> Arbeitszeitgestaltung und Chancengleichheit für Frauen	8,18	13036	3-935145-07-1
37	<i>Susanne Gesa Müller, Matthias Müller</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Outsourcing	8,18	13037	3-935145-08-X
38	<i>Petra Wassermann, Andrea Hofmann</i> Vorhandene Kräfte bündeln	12,78	13038	3-935145-09-8
39	<i>Wolfgang Rudolph, Wolfram Wassermann</i> Das Modell »Ansprechpartner«	12,78	13039	3-935145-10-1
40	<i>Winfried Heidemann, Angela Paul-Kohlhoff, Susanne Felger</i> Berufliche Kompetenzen und Qualifikationen Vocational Skills and Qualifications	8,18	13040	3-935145-11-X
41	<i>Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)</i> Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation	8,18	13041	3-935145-12-8
42	<i>Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)</i> Employment, working conditions and company organisation	8,18	13042	3-935145-13-6
43	<i>Beate Beermann/Christina Klenner</i> Olympiareife Mannschaften gesucht?	10,23	13043	3-935145-15-2

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
44	<i>Diether Döring/Hermann Henrich</i> Konzeptionelle Überlegungen zu einem Tariffrentenmodell	10,23	13044	3-935145-16-0
45	<i>Winfried Heidemann</i> <i>Unter Mitarbeit von: Lothar Kamp, Hartmut Klein-Schneider, Siegfried Leittretter, Mathias Müller, Susanne Gesa Müller</i> Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen	8,18	13045	3-935145-17-9
46	<i>Volker Eichener, Sabine Schaaf, Frank Schulte, Jörg Weingarten</i> Erfolgsfaktoren für Biotechnologie-Regionen	17,90	13046	3-935145-18-7
47	<i>Hartmut Klein-Schneider</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Personalplanung	8,18	13047	3-935145-19-5
48	<i>Boy Lüthje</i> Arbeitnehmerinteressen in einem transnationalen IT-Unternehmen	10,23	13048	3-935145-120-9
49	<i>Marianne Giesert/Jürgen Tempel</i> Gesunde Unternehmen – arbeitsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	10,23	13049	3-935145-21-7
50	<i>Peter Kalkowski/Matthias Helmer/Otfried Mickler</i> Telekommunikation im Aufbruch	10,23	13050	3-935145-22-5
51	<i>Dunja M. Mohr</i> Lost in Space: Die eigene wissenschaftliche Verortung in und außerhalb von Institutionen	14,32	13051	3-935145-23-3
53	<i>Wolfgang Kohte</i> Störfallrecht und Betriebsverfassung	10,23	13053	3-935145-25-X
54	<i>Manfred Deiß/Eckhard Heidling</i> Interessenvertretung und Expertenwissen	13,29	13054	3-935145-28-4
55	<i>Herbert Bassarak/Uwe Dieter Steppuhn (Hrsg.)</i> Angewandte Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen in Bayern	15,00	13055	3-935145-29-2
56	<i>Herbert Bassarak/Uwe Dieter Steppuhn (Hrsg.)</i> Angewandte Forschung und Entwicklung an Fachhochschulen Sozialer Arbeit	23,00	13056	3-935145-30-6
57	<i>Heide Pfarr (Hrsg.)</i> Ein Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft	12,00	13057	3-935145-31-4
58	<i>Stefan Eitenmüller</i> Reformoptionen für die gesetzliche Rentenversicherung	15,00	13058	3-935145-32-2

Nr.	Autor/Titel	€	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
59	<i>Bernd Kriegesmann/Marcus Kottmann</i> Neue Wege für Personalanpassungen in der Chemischen Industrie	10,00	13059	3-935145-33-0
60	<i>Hans-Böckler-Stiftung/DGB-Bundesvorstand</i> Welthandelsorganisation und Sozialstandards	7,00	13060	3-935145-34-9
61	<i>Renate Büttner/Johannes Kirsch</i> Bündnisse für Arbeit im Betrieb	11,00	13061	3-935145-35-7
62	<i>Elke Ahlers/Gudrun Trautwein-Kalms</i> Entwicklung von Arbeit und Leistung in IT-Unternehmen	9,00	13062	3-935145-36-5
63	<i>Thomas Fritz/Christoph Scherrer</i> GATS 2000. Arbeitnehmerinteressen und die Liberalisierung des Dienstleistungshandels	12,00	13063	3-935145-37-3
64	<i>Achim Truger/Rudolf Welzmüller</i> Chancen der Währungsunion – koordinierte Politik für Beschäftigung und moderne Infrastruktur	13,00	13064	3-935145-38-1
65	<i>Martin Sacher/Wolfgang Rudolph</i> Innovation und Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen	19,00	13065	3-935145-39-X
66	<i>Volker Meinhardt/Ellen Kirner/ Markus Grabka/Ulrich Lohmann/Erika Schulz</i> Finanzielle Konsequenzen eines universellen Systems der gesetzlichen Alterssicherung	12,00	13066	3-935145-40-3
67	<i>Thomas Ebert</i> Langfrist-Arbeitszeitkonten und Sozialversicherung	12,00	13067	3-935145-41-1
68	<i>Jan Priewe unter Mitarbeit von Christoph Scheuplein und Karsten Schuldt</i> Ostdeutschland 2010 – Perspektiven der Innovationstätigkeit	23,00	13068	3-935145-42-X
69	<i>Sylke Bartmann/Karin Gille/Sebastian Haunss</i> Kollektives Handeln	30,00	13069	3-935145-43-8
70	<i>Bernhard Nagel</i> Mitbestimmung in öffentlichen Unter- nehmen mit privater Rechtsform und Demokratieprinzip	12,00	13070	3-935145-44-6

**Bestellungen
bitte unter
Angabe der
Bestell-Nr. an:**



Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax: 02 11 / 408 00 90 40
E-Mail: mail@setzkasten.de

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Strukturpolitik, Mitbestimmung, Erwerbsarbeit, Kooperativer Staat und Sozialpolitik. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Im Magazin „Mitbestimmung“ und den „WSI-Mitteilungen“ informiert die Stiftung monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der homepage www.boeckler.de bietet sie einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 - 225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** ■■■

